



CITTÀ DI DESIO

Area: Gestione Risorse

Settore: Personale

**PIANO DI AZIONI POSITIVE
DEL COMUNE DI DESIO
TRIENNIO 2016/2018**

(ART. 48 D.LGS. 198/06)

PIANO DI AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI DESIO

TRIENNIO 2016/2018

(ART. 48 D.LGS. 198/06)

PREMESSA

Il Comune di Desio ha la necessità ed il dovere di affrontare il tema della propria capacità di comunicare e relazionarsi con i propri dipendenti e con il proprio territorio.

Questo è un buon punto di partenza per favorire la qualità dei servizi erogati e per lo sviluppo di una percezione positiva dell'azione prestata e per un miglioramento continuo dei servizi agli utenti dell'Amministrazione Comunale.

Chi governa la Città ha bisogno di uomini e donne che, a vari livelli, si muovano con consapevolezza delle azioni, degli obiettivi da raggiungere in un clima ed in un sistema che valorizzi le competenze e le capacità per fornire un contributo utile alla collettività e che renda protagonista ogni persona che lavora per il bene comune.

Favorire il lavoro in team, sviluppando la capacità di integrazione orizzontale per superare le difficoltà comunicative proprie dell'organizzazione è uno degli obiettivi dell'Ente insieme alla trasparenza e all'accessibilità alle informazioni.

Dipendenti che traggono soddisfazione dal proprio operato, riconoscendosi nei valori dell'Amministrazione e nell'orgoglio di esserne i primi portatori e che praticino coscientemente il proprio ruolo di interfaccia tra la città e le istituzioni pubbliche è la visione che tutti i dipendenti del Comune di Desio dovrebbero avere, con un obiettivo comune, costruire un sistema di "benessere" attraverso servizi, azioni, comportamenti ed investimenti rafforzando il senso di appartenenza, la motivazione, la soddisfazione e la partecipazione.

Un maggior coinvolgimento nelle politiche e nelle strategie, migliorando le sinergie tra gli uffici ed i rapporti collaborativi aumenterebbe la capacità di soddisfare l'utenza, nella convinzione che lavoratori soddisfatti del proprio lavoro contribuiscono a rendere un miglior servizio alla cittadinanza, diffondendo così una immagine positiva dell'Ente.

OBIETTIVI

Nel prossimo triennio il Comune di Desio intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità;
- **Obiettivo 2.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- **Obiettivo 3.** Promuovere e potenziare il Comitato Unico di Garanzia;
- **Obiettivo 4.** Favorire la conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare;
- **Obiettivo 5.** Valorizzazione della formazione per il miglioramento dei servizi e della qualità del lavoro;
- **Obiettivo 6.** Affrontare le crisi ripensando il servizio (blocco del turn over);
- **Obiettivo 7.** Promozione di una nuova indagine sul "Benessere organizzativo".

Di tutti gli obiettivi elencati l'Amministrazione effettuerà una rendicontazione da presentare al C.U.G..

OBIETTIVO 1

Ambito d'azione: Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità

1. L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 01/01/2016

2. 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 (escluso il segretario):

DIPENDENTI N° 190

di cui:

DONNE N° 128 pari a 67%
UOMINI N° 62 pari a 33%

Così suddivisi per Area:

AREA/SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
SEGRETARIO GENERALE/SERVIZI DI STAFF	3	10	13
AFFARI GENERALI	9	14	23
GESTIONE RISORSE	0	24	24
SERVIZI EDUCATIVI SPORTIVI E SOCIALI	6	54	60
LAVORI PUBBLICI	13	9	22
GOVERNO DEL TERRITORIO	7	7	14
SETTORE POLIZIA LOCALE	24	10	34
TOTALE	62	128	190

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale (escluso il Segretario):

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A1	1	0
B1	8	10
B3	11	15
C1	25	64
D1	9	22
D3	7	15
DIRIGENTI	1	2
TOTALE	62	128

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

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	16	33	49
Posti di ruolo a part-time	0	4	4
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	24	55	79
Posti di ruolo a part-time	1	9	10
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	19	16	35
Posti di ruolo a part-time	0	9	9
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	1	0	1

OBIETTIVO 2

Ambito d'azione: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

Il Comune di Desio come già evidenziato nel P.A.P. 2013/2015 rinnova l'impegno a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;

Il Comune si impegna altresì, in collaborazione con il C.U.G., secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05/10/2001, ad approvare con proprio atto il Codice di Condotta nella lotta contro le molestie sessuali;

Verifica possibilità di affidamento incarico Consigliera di Fiducia (se finanziato) ovvero instaurazione di un rapporto di collaborazione con la Consigliera Provinciale di Parità, figura istituita per la promozione ed il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro;

Realizzazione dello sportello di ascolto dei dipendenti: svolge attività di supporto e sostegno per superare difficoltà percepite nel proprio ambiente di lavoro. I colloqui allo sportello sono gestiti dalla Consigliera di fiducia, se l'iniziativa verrà finanziata, con la partecipazione degli psicologi o altre figure professionali individuate. Verranno raccolte criticità relazionali, conflittualità, bisogni di crescita o di cambiamento professionale ma anche idee innovative e di miglioramento organizzativo;

In caso di segnalazioni, l'Amministrazione Comunale si impegna ad adottare gli opportuni provvedimenti fornendo all'interessato/a indirizzi sulle possibilità di rivolgersi a figure professionali/associazioni di volontariato/supporto esterno che la stessa dovrà individuare.

Il Comune si impegna a relazionare al CUG sull'esito delle segnalazioni effettuate.

Responsabile dell'obiettivo: CUG, Settore Personale

Periodo di realizzazione: Tutto il triennio

OBIETTIVO 3

Ambito d'azione: Promuovere e potenziare il Comitato Unico di Garanzia

Promuovere e potenziare il Comitato Unico di Garanzia per una maggiore visibilità dei compiti e delle attività dello stesso, quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione rivolta ai dipendenti, al fine di favorire la collaborazione con gli altri Uffici/Servizi.

- Organizzare la raccolta e la condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.);
- Formazione specifica sulle competenze e sui ruoli richiesti dalle e dai componenti del CUG;
- Formare i dipendenti e promuovere approfondimenti in tema di Pari Opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing, e più in generale, in ogni contesto della vita quotidiana, valutandone i contenuti con il C.U.G.;
- Campagna informativa al personale rispetto a ruoli e competenze ;
- Creazione sezione Comitato Unico di Garanzia sul portale istituzionale per la raccolta e la comunicazione delle informative relative ai temi del benessere organizzativo.

Responsabile dell'obiettivo: CUG, Settore Personale

Periodo di realizzazione: Tutto il triennio

OBIETTIVO 4

Ambito d'azione: Favorire la conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare

Sviluppare modalità che consentano alla sfera privata e alla sfera professionale di armonizzarsi prevedendo e correggendo eventuali conflitti che spesso vanno a scapito delle possibilità di reale valorizzazione professionale ed in generale, del benessere lavorativo, ma anche della qualità stessa dei servizi resi;

- Predisposizione, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, di linee guida per la modifica dell'orario di lavoro per far fronte ad esigenze di familiari minori, disabili ed anziani, che garantiscano la copertura degli orari di servizio e l'efficienza complessiva della gestione;
- Verifica, nell'ambito di ogni area organizzativa dell'Ente, della fattibilità dell'avvio di sperimentazioni "smart working"/lavoro agile nel Comune di Desio; come nuovo modo per organizzare il lavoro da declinarsi in flessibilità oraria, libertà di lavorare da casa o da altri luoghi e soprattutto uso intelligente delle tecnologie digitali;
- Verifica fattibilità, anche per i dipendenti pubblici, di "Ferie e riposi solidali". L'art. 24 del D.Lgs 151/2015 introduce la possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore (genitore di figlio minore) che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute presupposto la modifica della Contrattazione Collettiva Nazionale;
- Attivazione di una "Facility card Comunale" o acquisizione di convenzioni anche sulla base di indagini di gradimento rivolte ai dipendenti, favorendo l'accesso a percorsi culturali, della prevenzione, del tempo libero (es. musei, impianti sportivi, studi medici, supermercati, ecc.);
- Individuazione di una sala ristoro dove i dipendenti possano effettuare la "pausa pranzo" e consumare/riscaldare il cibo favorendo momenti di socializzazione.

Responsabile dell'obiettivo: Dirigenti, Segretario Generale, C.U.G., Settore Personale
Periodo di realizzazione: Tutto il triennio

OBIETTIVO 5

Ambito d'azione: Valorizzazione della formazione per il miglioramento dei servizi e della qualità del lavoro

Un profondo legame unisce la finalità della formazione con quella della valorizzazione del personale e nell'adozione di politiche e di azioni positive riguardanti le Pari Opportunità. Investire nella formazione, significa creare presupposti per una sensibilità al rispetto delle Persone (uomini e donne), di attenzione al contrasto di ogni forma di discriminazione e di efficacia di tutte quelle azioni che hanno come finalità quella di incrementare la valorizzazione personale ed il benessere organizzativo dell'ente.

- Il Comune si impegna a predisporre un piano di formazione, raccordandone i contenuti e le modalità in relazione agli obiettivi del Piano Triennale delle Azioni Positive, inserendo in esso uno specifico modulo correlato agli obiettivi previsti dal P.A.P.;
- Favorire la formazione per i nuovi assunti, per l'assegnazione di nuovi servizi o sui cambiamenti organizzativi e normativi intervenuti, con particolare attenzione al 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;
- Formazione specifica ai profili professionali a diretto contatto con l'utenza (agenti di Polizia Locale, addetti allo sportello etc.);

- Realizzazione di un percorso di supporto ai Dirigenti per fornire strumenti idonei alla prevenzione, all'individuazione ed alla gestione del disagio lavorativo all'interno delle strutture di appartenenza sviluppando comportamenti sempre più orientati all'equità, alla comunicazione interna, alla partecipazione dei dipendenti.

Responsabile dell'obiettivo: Dirigenti, Segretario Generale, C.U.G., Settore Personale

Periodo di realizzazione: Tutto il triennio

OBIETTIVO 6

Ambito d'azione: Affrontare le situazioni di crisi, ripensando il servizio (blocco del turn over)

- Sulla base della mappatura e analisi del turn over nel prossimo triennio, suddivisa per Servizio (di cui all'obiettivo 1), messa a punto da parte dei singoli Dirigenti dell'Area di soluzioni organizzative del lavoro nel Servizio interessato per la corretta gestione della situazione rilevata tenendo anche in considerazione le richieste di aspettativa, dei benefici della legge 104 e delle lunghe assenze per malattia e o congedo parentale;
- Salute e benessere come stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, tenendo in considerazione l'aumento dell'età media dei dipendenti, l'accumularsi di eventuali situazioni di stress, l'allungamento della vita lavorativa;
- Pari opportunità e valorizzazione attraverso le mobilità interne finalizzate ad agevolare l'incontro tra "domanda ed offerta" di professionalità, secondo modalità trasparenti e in coerenza alla logica della "persona giusta al posto giusto";
- Informazione a tutti i dipendenti delle richieste di eventuale personale, da parte delle diverse Aree e registrazione, su data base, delle richieste di disponibilità alla mobilità da parte del personale.

Responsabile dell'obiettivo: C.U.G., Dirigenti, Segretario Generale, Settore Personale.

Periodo di realizzazione: Tutto il triennio

OBIETTIVO 7

Ambito d'azione: Promozione di una nuova indagine su "Benessere organizzativo"

Il benessere organizzativo risiede nella qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro.

Programmare nell'Ente una nuova indagine sul "Benessere organizzativo" per verificare lo stato di "salute" della propria organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa.

Modalità di realizzazione:

- a) Somministrazione di un questionario di rilevazione del grado di benessere organizzativo all'interno del Comune di Desio ed analisi degli esiti;
- b) Relazione al C.U.G. degli esiti dell'indagine e eventuali azioni di intervento

Responsabile dell'obiettivo: Settore Personale, CUG

Periodo di realizzazione: Anno 2016/2017

Durata

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale per il periodo 2016/2018.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere nel settembre 2016 ad una verifica intermedia delle azioni intraprese e ad un eventuale adeguamento entro la fine del mandato dell'attuale C.U.G..