



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017/2019

approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 31/01/2017

Azione 1 : PROMUOVERE FORMAZIONE E ATTIVITA' DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Obiettivi e descrizione dell'intervento:

- Promuovere, accrescere e favorire la formazione dei membri del Comitato Unico di Garanzia sui temi di propria competenza in collaborazione con il Comitato Intercomunale di Pari Opportunità e l'Assessore alle Pari Opportunità del Comune di Preganziol con incontri formativi, informative, conferenze.

Soggetti coinvolti: membri del C.U.G.; Amministrazione; Comitato Intercomunale di Pari Opportunità.

Destinatari: membri del C.U.G.

Finanziamenti: Non previsti

Periodo di realizzazione: Anno 2017 e seguenti

Azione 2 : PROMUOVERE COMUNICAZIONE, EVIDENZA, RELAZIONE

Obiettivi e descrizione dell'intervento:

- Valutare i risultati del questionario sul benessere organizzativo somministrato al personale dipendente, in particolare i contenuti delle sezioni "organizzazione e gestione del lavoro", "lavori di gruppo e relazioni", "comunicazione ed integrazione", per proporre eventuali azioni di intervento e modifiche per il questionario da somministrare tra 2 anni;
- Favorire la comunicazione, con predisposizione di un'apposita casella mail dedicata al C.U.G. allo scopo di fornire a tutti i dipendenti uno strumento riservato per le eventuali segnalazioni di disagio;
- Consentire evidenza all'attività del C.U.G., con la collocazione di una bacheca in posizione facilmente visibile ed accessibile, così da poter affiggere, condividere e rendere direttamente consultabile l'attività e tutta la documentazione del C.U.G.;
- Favorire la "relazione" individuando uno spazio di aggregazione e di ascolto per incentivare le relazioni con scambi di esperienze lavorative.

Soggetti coinvolti: membri del C.U.G.; Amministrazione; Servizio Sviluppo tecnologico.

Destinatari: membri del C.U.G.; tutti i dipendenti

Finanziamenti: Non previsti

Periodo di realizzazione: Anno 2017 e seguenti

Azione 3 : FAVORIRE E PROMUOVERE UNA MIGLIORE CONCILIAZIONE LAVORO/FAMIGLIA

Obiettivi e descrizione dell'intervento:

- Valutare i risultati del questionario sul benessere organizzativo somministrato al personale dipendente, in particolare i contenuti della sezione "conciliazione famiglia-lavoro", per proporre eventuali azioni di intervento e modifiche per il questionario da somministrare tra 2 anni;
- Favorire, promuovere e coniugare al fine di conciliare le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino con le necessità di tipo familiare o personale presentate dai dipendenti tutti nel rispetto della normativa di legge e contrattuale;
- Aumentare la consapevolezza, responsabilità e favorire la produttività, valutando la temporaneità delle concessioni, legandole all'esigenza personale e familiare in modo da non aumentare in modo eccessivo il

carico di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi la fruizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe.

Soggetti coinvolti: Amministrazione; Servizio Risorse Umane e organizzazione, Responsabili di Settore, C.U.G.

Destinatari: membri del C.U.G.; tutti i dipendenti

Finanziamenti: Non previsti

Periodo di realizzazione: Anno 2017 e seguenti

Azione 4 : CONCILIAZIONE E CRITICITA' RELATIVI AL PART TIME, CONGEDI PARENTALI, PERMESSI PARTICOLARI E DISABILI

Obiettivi e descrizione dell'intervento:

- Valutare i risultati del questionario sul benessere organizzativo somministrato al personale dipendente, in particolare i contenuti della sezione "conciliazione famiglia-lavoro", per proporre eventuali azioni di intervento e modifiche per il questionario da somministrare tra 2 anni;
- Raccolta dei dati sull'utilizzo di forme flessibili di lavoro e dei permessi per cura dei figli, dei familiari disabili e delle persone anziane, da elaborare in base al genere, alla categoria, al profilo professionale ed alla struttura di appartenenza da sintetizzare in un report periodico in base al quale individuare le necessità di conciliazione del personale e gli ambiti di criticità su cui intervenire;
- Coinvolgere e richiamare l'attenzione dei Responsabili nel coordinare l'organizzazione del lavoro per quei Servizi con più dipendenti che godono di tali permessi al fine di non penalizzare il restante personale.

Soggetti coinvolti: Amministrazione; Servizio Risorse Umane, Responsabili di Settore, C.U.G.

Destinatari: tutti i dipendenti

Finanziamenti: Non previsti

Periodo di realizzazione: Anno 2017 e seguenti

Azione 5 : PROMUOVERE ATTIVITA' VOLTE ALLA RIDUZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

Obiettivi e descrizione dell'intervento:

- Valutare i risultati del questionario sul benessere organizzativo somministrato al personale dipendente, in particolare i contenuti della sezione "formazione, valorizzazione e gestione", per proporre eventuali azioni di intervento e modifiche per il questionario da somministrare tra 2 anni;
- Acquisire informazioni, valutare indagini conoscitive già predisposte o da formulare che consentano di individuare, ridurre e prevenire lo stress lavoro-correlato;
- Programmare e adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso equa ripartizione tra tutti i dipendenti del lavoro;
- Programmare e coordinare l'affiancamento del personale rimasto nei casi di assenze programmate (es. maternità);
- Affiancare, supportare e favorire il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lunghi periodi soprattutto nel caso di malattia.
- Valutare la predisposizione del Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing. Tale Codice dovrà essere coerente con la Carta dei Valori e sarà integrato nel Codice di Comportamento dell'Ente;

Soggetti coinvolti: Amministrazione; Servizio Risorse Umane, Responsabili di Settore, C.U.G.

Destinatari: tutti i dipendenti

Finanziamenti: Non previsti

Periodo di realizzazione: Anno 2017 e seguenti