

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2013-2015

La proposta del piano triennale si articola nei seguenti ambiti;

- 1. Conciliazione tra vita professionale e vita familiare**
- 2. Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro**
- 3. Lotta alla discriminazione**
- 4. Formazione, carriera e professionalità**

1. CONCILIAZIONE TRA VITA PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE

La divisione del lavoro di cura all'interno della famiglia è ancora fortemente sbilanciata a sfavore della componente femminile. Da qui la necessità di introdurre azioni sistematiche che prendano in considerazione le esigenze della famiglia, quali congedi parentali, soluzioni per la cura dei minori e degli anziani, l'organizzazione di un ambiente di lavoro che agevoli la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Un orario flessibile

- Destinatari

Personale con carichi di responsabilità familiari legate all'assistenza di bambini, anziani e persone non autosufficienti.

- Obiettivi

Supporto ai dipendenti con particolari esigenze familiari che compromettono seriamente la possibilità di conciliare la vita familiare con il lavoro. La possibilità di concordare una diversa articolazione dell'orario di lavoro più adatto alle particolari esigenze contingenti del lavoratore può costituire una valida soluzione. Considerato che non sempre un orario di lavoro atipico trova consensi presso i responsabili di settore e i colleghi, il Comitato intende supportare il personale contribuendo ad individuare le soluzioni più idonee di concerto con i Responsabili dei Settori interessati, il Responsabile del Settore del Personale e il dipendente stesso.

Orari di lavoro

Valutare soluzioni per particolari necessità di tipo familiare o personale nel rispetto di un equilibrio fra esigenze di servizio dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Favorire agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti, assicurandone la tempestività.

- Metodologia

Confronto con RSU in riferimento agli orari dei vari uffici.

Elaborazione di una guida. Appare indispensabile l'elaborazione di una guida che, riferendosi alle normative vigenti, aiuti i dipendenti a scegliere un percorso che permetta loro di utilizzare tutti i supporti che possono meglio sostenerlo in momenti di necessità dovuti a situazioni familiari particolarmente gravose, comprese le disposizioni riguardanti il part-time verticale ed orizzontale, prevedendo tempi rapidi di risposta ai richiedenti.

Inserimento della guida sul sito comunale insieme al regolamento e al piano delle azioni positive.

Progetto sostegno alla genitorialità

Punto famiglia: sportello per la famiglia con destinatari tutti i dipendenti che hanno necessità di fruire di servizi alla famiglia offerti dal territorio (assistenza domiciliare, baby-sitter, centri estivi..) E' importante sottolineare che questo servizio va visto, presentato ai lavoratori, come un intervento orientato a tutti coloro che presentino problemi di conciliazione rispetto a situazioni particolarmente critiche di genitori anziani o famigliari non autosufficienti.

L'attivazione dello sportello sarà avviata compatibilmente con le risorse in bilancio.

2. BENESSERE ORGANIZZATIVO E QUALITA' DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Il benessere organizzativo risiede nella qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro. Quando si rilevano condizioni di scarso benessere organizzativo, si determinano fenomeni quali la diminuzione della produttività, assenteismo, bassi livelli di motivazione, ridotta disponibilità al lavoro, carenza di fiducia, mancanza di impegno. Questi e altri indicatori di malessere non sono altro che il riflesso dello stato di disagio e di malessere psicologico di chi lavora. La riduzione della qualità della vita lavorativa in generale e del senso individuale di benessere pregiudica la convivenza e lo sviluppo dell'organizzazione. Con il termine di "salute organizzativa" ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico ed alimentando la convivenza sociale di chi vi lavora (Decreto Legislativo n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010).

Il diritto alla salute psicofisica, sancito dalla Costituzione negli artt. 2, 3, 32, si riferisce alla persona nella sua interezza, andando al di là di un significato puramente medico-legale. Negli ultimi anni il benessere psicologico è stato un concetto particolarmente centrale nelle politiche riguardanti la persona e la sua sicurezza, quest'ultima intesa come incolumità fisica, sia come serenità (proiezione positiva verso il futuro, fiducia in se stessi, senso di protezione, saper stare nell'incertezza).

Promuovere il benessere organizzativo all'interno del Comune di Noventa Padovana

- Destinatari

Personale a tempo determinato e indeterminato che lavora presso il comune di Noventa Padovana.

- Obiettivi

Con il termine benessere organizzativo si intende quell'insieme dei processi e delle pratiche organizzative che animano le dinamiche della convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative. L'azione intende favorire il senso di appartenenza all'ente e il coinvolgimento verso un progetto comune, promuovendo un'indagine conoscitiva che, utilizzando

adeguati indicatori di “benessere” e “malessere”, coinvolga il personale dell’Ente consentendogli di esprimere la propria percezione del contesto lavorativo, sia nei termini di fattori di rischio psicosociale sia nei termini di risorse nel proprio ambiente di lavoro.

Azione 1: individuazione dei fattori di rischio psicosociale

- Metodologia

A seguito di segnalazione degli eventuali fattori di rischio l’amministrazione valuterà l’attivazione di un percorso volto alla:

- costruzione di uno strumento che permetta di fare una valutazione dei fattori di rischio psicosociale (tutti gli aspetti di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro che potenzialmente possono arrecare disagio al lavoratore) e alla analisi dei dati.
- Redazione del report finale: stesura del documento di valutazione e conclusioni che definiscano le misure correttive e di miglioramento in caso di criticità.

Tali strumenti dovranno essere finalizzati alla programmazione di interventi atti a limitare il disagio e a potenziare il benessere lavorativo: esempio prevedere adeguati supporti (supervisione) per quelle figure che vivono quotidianamente in situazioni di stress.

Tale azione sarà avviata compatibilmente con le risorse in bilancio.

- Strutture coinvolte

1. Servizio di Prevenzione e Protezione dei luoghi di lavoro - Medico del Lavoro.

Azione 2. Incentivare l'azione di coordinamento entro i singoli settori

Promuovere incontri a cadenza semestrale per ciascun settore, in cui siano coinvolti il capo-settore di riferimento e i suoi collaboratori, con l'obiettivo di favorire una comunicazione efficace con finalità di confronto, coordinamento, carico lavoro, individuazione di eventuali criticità.

Azione 3. Promuovere attività di coordinamento tra i CUG di altri enti

Obiettivi: attivazione e sostegno alla collaborazione dei CUG, in ambito locale e regionale allo scopo di favorire lo scambio, il confronto sui programmi, gli interventi e gli strumenti fra le diverse esperienze in tema di pari opportunità e benessere organizzativo, nonché la realizzazione di iniziative comuni.

Azioni positive

Organizzazione di incontri ad hoc, finalizzati allo scambio di informazioni fra le diverse esperienze degli enti e i loro CUG, il confronto sui programmi, sugli interventi e sugli strumenti adottati.

Individuazione di linee strategiche comuni e le loro modalità di attuazione.

Realizzazione di una newsletter dei CUG compatibilmente con le esigenze di bilancio dell’ente.

Azione 4. Promuovere la comunicazione tra CUG e personale dipendente

Obiettivo: promuovere canali comunicativi accessibili a tutti i dipendenti allo scopo di favorire l'emergere di situazioni di disagio o prevenire situazioni potenzialmente a rischio.

Azioni positive

Attivare una mail specifica del Comitato e una cassetta per accogliere segnalazioni, proposte, rispetto a situazioni considerate pregiudizievoli per il benessere psicologico entro il contesto lavorativo.

Programmare un calendario di incontri periodici (es a cadenza trimestrale) con il CUG e i dipendenti di ciascun settore per offrire un momento di confronto e accoglienza rispetto ad eventuali problematiche emerse entro il contesto lavorativo.

Progetti specifici di benessere da perseguire nel triennio 2013-2015

A) Progetti di prevenzione alla salute

- Destinatari

Tutti i dipendenti del Comune di Noventa Padovana

- Obiettivi

Azione di prevenzione e controllo dei fattori di rischio che riguardano la salute delle donne e degli uomini. Il CUG di Noventa Padovana promuove il controllo preventivo, tramite la figura del medico del lavoro per un'azione di sensibilizzazione nei confronti dei dipendenti cd. "a rischio".

- Metodologia

1. Il Medico del Lavoro, sulla scorta delle conoscenze cliniche dei dipendenti, prescrive le visite specialistiche di prevenzione opportune;
2. Valutare l'avvio di una convezione con strutture mediche.
3. Promuovere tutte le iniziative di prevenzione che l'ULSS attiva sul territorio.

- Strutture coinvolte

1. Medico del Lavoro – Settore Comunale competente Clinica - Pneumologica di Padova – Centro Antifumo di Padova – Dipartimento di Scienze Motorie dell'Università di Padova. Settore Comunale competente - Lega Italiana contro la lotta ai tumori di Padova.

B) Muoviamoci di più – diamo l'esempio

- Destinatari

Tutti i dipendenti del Comune di Noventa Padovana

- Obiettivi

UG promuove iniziative e i servizi allo scopo di favorire un numero crescente di dipendenti uso quotidiano della bicicletta, favorendo lo sviluppo di una rete completa di servizi, che agevoli o di questo mezzo ecologico ed economico.

diffusione della mobilità in bicicletta contribuisce a rendere città più vivibili, un trasporto più efficiente, strade meno congestionate e meno rumorose, un'attività fisica individuale e a combattere la sedentarietà, maggior sicurezza delle strade. Inoltre favorisce la lotta ai cambiamenti climatici, il risparmio dei carburanti fossili, lo sviluppo del turismo sostenibile.”

quanto sostenuto dalla Carta di Bruxelles, il documento firmato dall'Europarlamento il 15 maggio 2009 durante la giornata conclusiva della XV Conferenza internazionale sulla ciclabilità o-City, che si prefigge di incentivare l'uso dei “pedali” per gli spostamenti in città.

- Metodologia

1. Il Medico del Lavoro, sulla scorta delle conoscenze cliniche dei dipendenti;

- Strutture coinvolte

1. Medico del Lavoro – Settore Comunale competente – Associazione Amici della Bicicletta.

LOTTA ALLA DISCRIMINAZIONE

UG ha il compito di prevenire e combattere le discriminazioni nei luoghi di lavoro dovute non solo al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua ed all'orientamento sessuale. Si propone l'elaborazione di un opuscolo divulgativo sul tema della lotta alla discriminazione da diffondere a tutto il personale dell'ente.

FORMAZIONE, CARRIERA E PROFESSIONALITÀ

SITUAZIONE ATTUALE							
L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e del segretario comunale alla data del 31.12.2012, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:							
Lavoratori	Segr. Com.le	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	
Donne	1	6	9	5	0	21	
Uomini	0	4	6	8	0	19	
TOTALE	1	10	15	13		39	

Il Segretario Comunale, organo di vertice dell'ente, con i compiti di sovrintendere lo svolgimento delle funzioni dei responsabili dei servizi, di coordinarne l'attività e di valutarne i risultati e i comportamenti organizzativi, è donna.

Gli incarichi di responsabile del settore, ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31/03/1999, devono essere attribuiti al personale classificato nella categoria D, pertanto le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000 sono state assegnate a 4 uomini e 2 donne in categoria D.

Azione 1 .Sviluppo carriera e professionalità

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile. 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.

Azione 2. Commissioni di concorso e bandi di selezione

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di un terzo dei componenti di sesso femminile.

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne.