

COMUNE DI PINEROLO

PIANO DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2016/2019



Il disegno è stato realizzato dalla classe 3[°]A della scuola media "Via De' Rochis" di Pinerolo, prima classificata del concorso di idee indetto per le classi terze delle scuole medie della Città di Pinerolo nell'ambito del progetto "Siamo pari"

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

“L'uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutte e per tutti e, rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente, il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale.

Malgrado i numerosi esempi di un riconoscimento formale e dei progressi compiuti, la parità fra donne e uomini nella vita quotidiana non è ancora una realtà. Nella pratica donne e uomini non godono degli stessi diritti. Persistono disparità politiche, economiche e culturali, - per esempio le disparità salariali e la bassa rappresentanza in politica.

Queste disparità sono prassi consolidate che derivano da numerosi stereotipi presenti nella famiglia, nell'educazione, nella cultura, nei mezzi di comunicazione, nel mondo del lavoro, nell'organizzazione della società..... Tutti ambiti nei quali è possibile agire adottando un approccio nuovo e operando cambiamenti strutturali.....

Per giungere all'instaurarsi di una società fondata sulla parità, è fondamentale che gli enti locali e regionali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, nella propria organizzazione e nelle relative procedure. Nel mondo di oggi e di domani, una effettiva parità tra donne e uomini rappresenta inoltre la chiave del successo economico e sociale - non soltanto a livello europeo o nazionale ma anche nelle nostre Regioni, nelle nostre Città e nei nostri Comuni.”

(dalla Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck)

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del Dlgs 198/2006 “Codice delle pari opportunità”, con la finalità di assicurare “la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” e la direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.”

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in “azioni positive” a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- ❖ chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- ❖ valorizzazione ed ascolto delle persone;
- ❖ attenzione ai flussi informativi;

- ❖ relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- ❖ operatività e chiarezza dei ruoli;
- ❖ equità nelle regole e nei giudizi;

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2011 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* in particolare all'art. 7 prevedendo che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno»* e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG *“Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità *“l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza”*

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “**speciali**” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “**temporanee**” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

La strategie delle azioni positive e' dunque rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

Il Comune di Pinerolo, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, ha da tempo intrapreso un percorso volto ad armonizzare la propria attività, al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individuando quanto di seguito esposto.

Analisi dati del Personale

Il personale del Comune di Pinerolo negli ultimi anni si è costantemente ridotto e in parziale assenza di turnover, non si è verificato un ricambio generazionale.

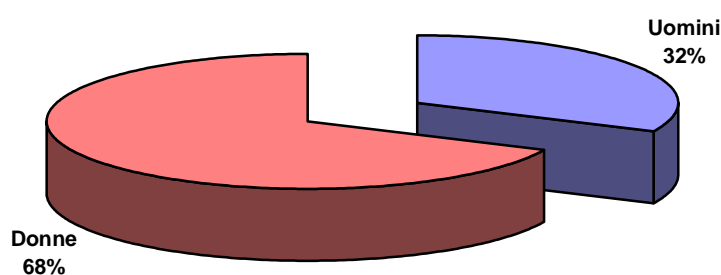
Nel contempo si è registrata la ridefinizione delle strutture organizzative, una particolare evoluzione del contesto normativo di riferimento, oltre che una sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini.

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

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE ALL'01/10/2016

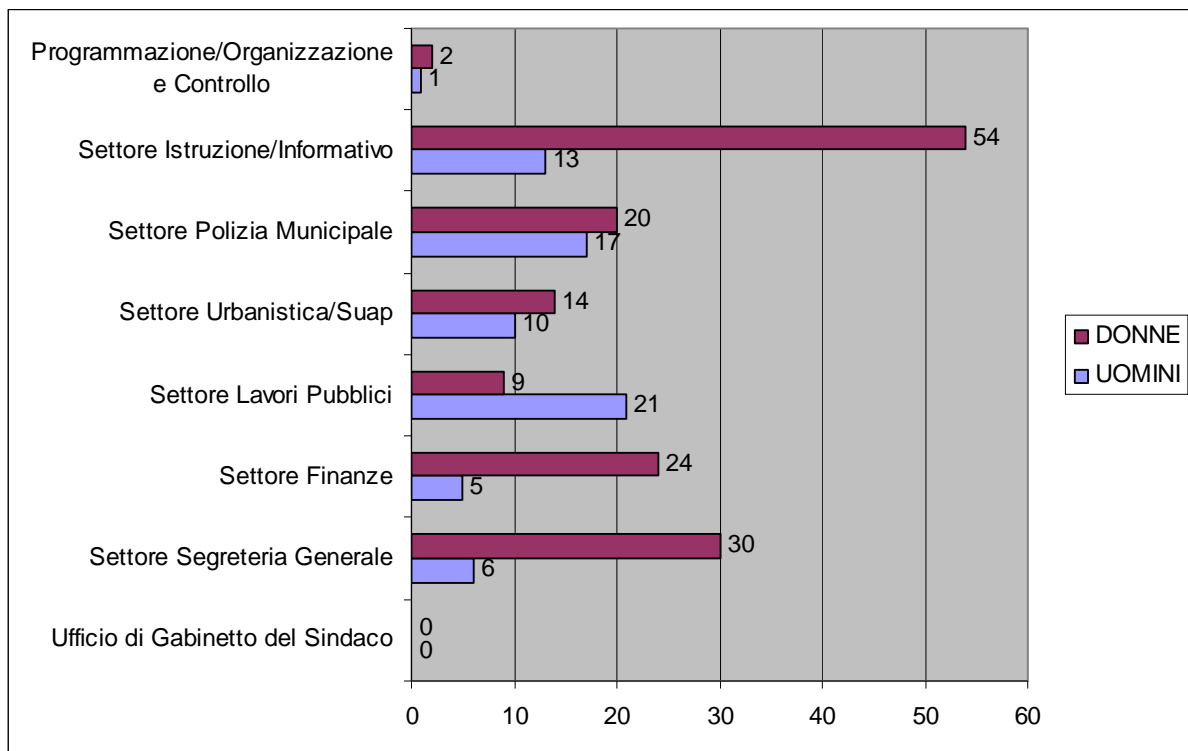
Al 1° ottobre 2016 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

<i>DIPENDENTI</i>	<i>N. 226</i>
<i>DONNE DI RUOLO</i>	<i>N. 150</i>
<i>UOMINI DI RUOLO</i>	<i>N. 73</i>
<i>DONNE TEMPO DET.</i>	<i>N. 3</i>



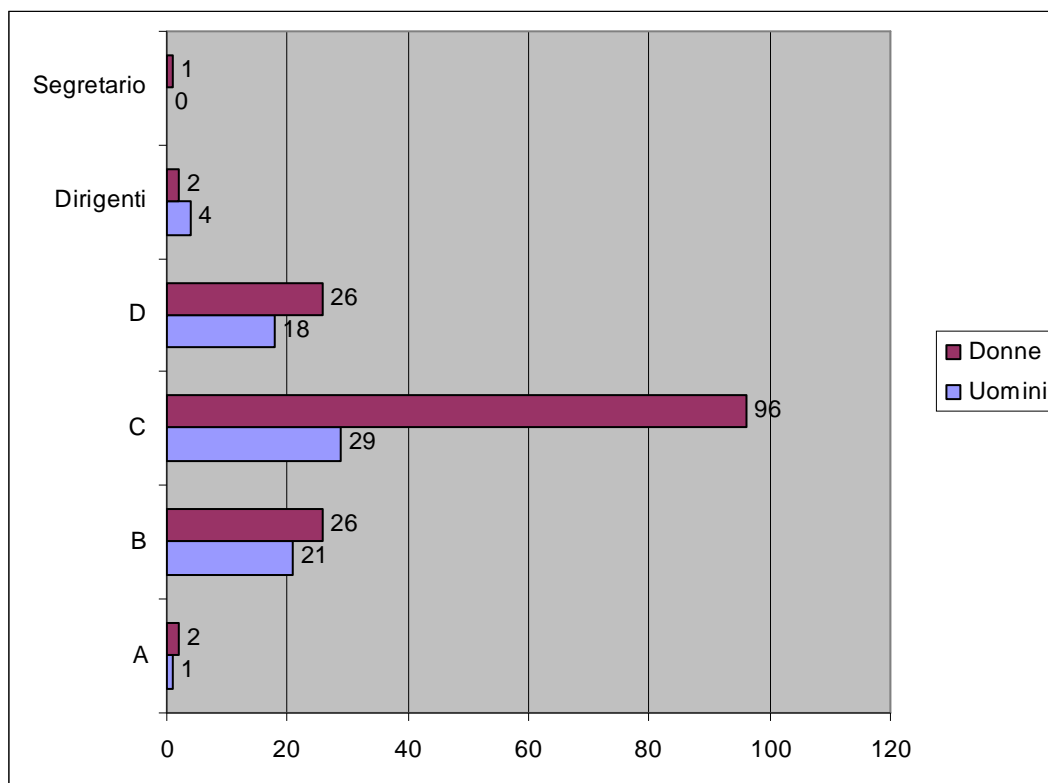
Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
<u>Ufficio di Gabinetto del Sindaco</u>	0	0	0
<u>Settore Segreteria Generale</u>	6	30	36
<u>Settore Finanze</u>	5	24	29
<u>Settore Lavori Pubblici</u>	21	9	30
<u>Settore Urbanistica/Suap</u>	10	14	24
<u>Settore Polizia Municipale</u>	17	20	37
<u>Settore Istruzione/Informativo</u>	13	54	67
<u>Programmazione/Organizzazione e Controllo</u>	1	2	4
TOTALE	73	153	226



**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:**

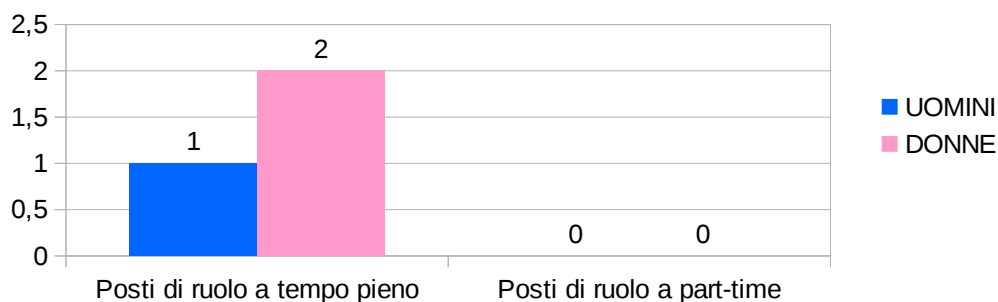
CATEGORIA	Uomini	Donne	Totale
A	1	2	3
B	21	26	47
C	29	96	125
D	18	26	44
Dirigenti	4	2	6
Segretario	0	1	1
TOTALE	73	153	226



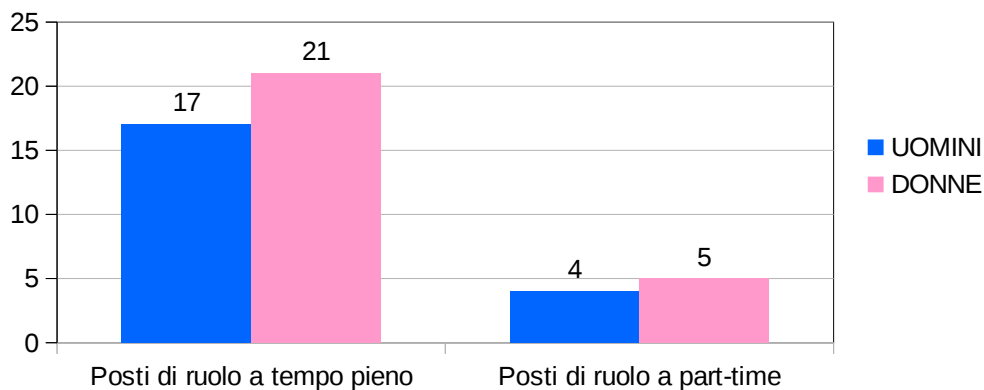
SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO E PARZIALE DEL PERSONALE:

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	17	26	43
Posti di ruolo a part-time	1	0	1
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	27	75	102
Posti di ruolo a part-time	2	18	20
Posti a tempo determinato	0	3	3
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	17	21	38
Posti di ruolo a part-time	4	5	9
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	2	3
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

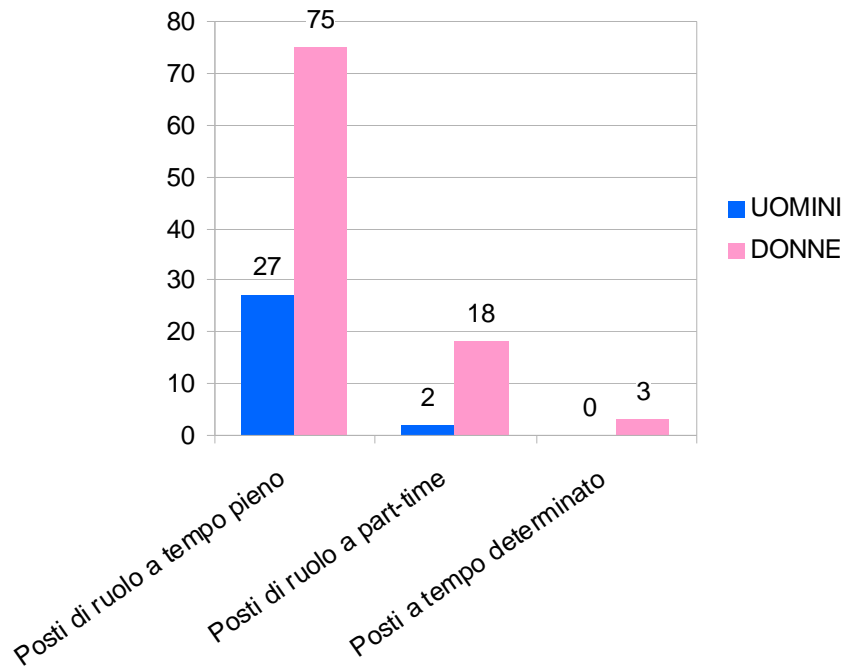
CATEGORIA A



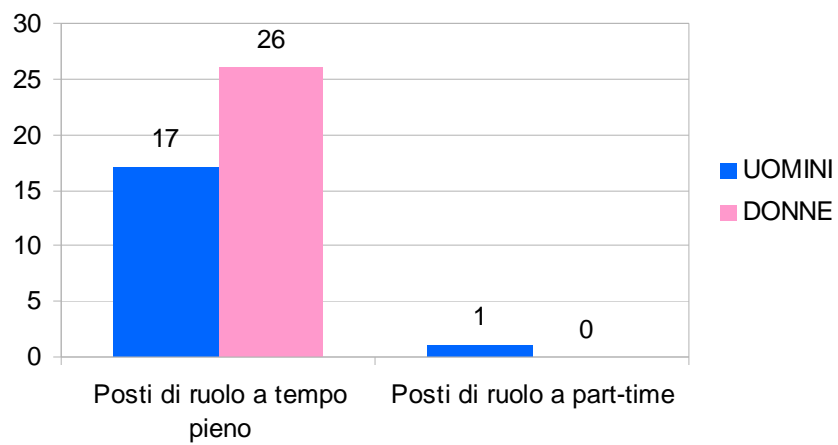
CATEGORIA B



CATEGORIA C



CATEGORIA D



Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art. 1

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- ◆ - **Obiettivo 1 - AMBIENTE DI LAVORO** - Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, anche attraverso il monitoraggio del benessere organizzativo.
- ◆ - **Obiettivo 2 - PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- ◆ - **Obiettivo 3- FORMAZIONE DEL PERSONALE** - Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- ◆ - **Obiettivo 4 -CONCILIAZIONE DEI TEMPI-** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- ◆ - **Obiettivo 5 -TRASPARENZA E COMUNICAZIONE-** Attivazione di un flusso di notizie e di informazioni su tematiche inerenti il rapporto di lavoro del personale in materia di pari opportunità.

Art. 2

OBIETTIVO 1 AMBIENTE DI LAVORO

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse.

In virtù della dinamica sempre più ricorrente negli ultimi anni, anche in relazione alla necessità di adeguare via via l'organizzazione dell'ente rispetto ai mutati scenari socio politici, normativi, tecnologici nazionali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove

realtà. Pertanto occorre rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

Nell'interesse dell'amministrazione è necessario avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive

Inoltre, il Comune di PINEROLO si impegna 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.

Con determinazione dirigenziale n. 692 del 12/08/2011 e successive modificazioni ed integrazioni è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), che, oltre ad avere un ruolo propositivo, consultivo e di verifica, ha anche il compito di svolgere l'attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità. Il suddetto Comitato Unico di Garanzia in data 24/10/2012 si è dotato di un proprio regolamento che la G.C. ha recepito in data 29/05/2013 con provv. n. 163.

Il CUG, anche in collaborazione con la Consigliera di fiducia dell'Ente, nominata in data 17/06/2015, svolge la propria attività al fine di realizzare un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

Il Comitato Unico di Garanzia ha tra le azioni propositive anche quella relativa ad interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche -mobbing – all'interno dell'Ente.

AZIONE 1: Predisposizione di un Codice di Condotta contro le molestie sessuali, morali, psicologiche e le discriminazioni.

Destinatari: tutto il personale

Finanziamento: Risorse dell'ente

Obiettivo: Interventi volti a contrastare molestie sessuali, morali e psicologiche, mobbing, straining (stress forzato sul posto di lavoro), situazioni di discriminazione di ogni tipo.

Descrizione dell'intervento:

Il Comitato Unico di Garanzia dell'ente predisporrà un codice di condotta/etico finalizzato alla condivisione di principi e regole di comportamento volte a tutelare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori e al ruolo della Consigliera di Fiducia.

AZIONE 2: Attivazione sportello di ascolto.

Destinatari: tutto il personale

Finanziamento: Risorse dell'ente

Obiettivo: Garantire l'ascolto ed il supporto al personale, nell'ambito di applicazione previsto dal Codice di condotta, che si ritengano vittime di discriminazione, molestia, mobbing, straining e malessere lavorativo.

Descrizione dell'intervento:

Attivare lo sportello di ascolto nella forma e secondo le modalità concordate con la Consigliera di Fiducia.

Art. 3

OBIETTIVO 2

PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di solo donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Pinerolo valorizza attitudini e capacità personali.

AZIONE 3: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Destinatari: candidati a nuove assunzioni/dipendenti interni dell'ente

Finanziamento: Risorse dell'ente

Obiettivo: accesso al lavoro/permanenza al lavoro.

Descrizione dell'intervento:

- 1) assicurare organizzazione e svolgimento di bandi di concorso e prove concorsuali non discriminatori per il genere femminile;
- 2) indagine specifica sul target lavoratrici/lavoratori nella fase finale della carriera lavorativa (fascia di età 60/67anni), per evidenziare eventuali criticità e esigenze;
- 3) sviluppo di un percorso "staffetta" che coinvolga i lavoratori prossimi alla cessazione dal servizio al fine di garantire un passaggio di conoscenze acquisite nel tempo, che spesso rischia di essere disperso.

Art. 4

OBIETTIVO 3 FORMAZIONE DEL PERSONALE

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Deve essere data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

AZIONE 4: Formazione specifica per lavoratrici/lavoratori al rientro dal congedo per maternità/paternità o dopo periodi lunghi di malattia/assettativa

Destinatari: dipendenti al rientro dal congedo per maternità/assettativa

Finanziamento: Risorse dell'ente

Obiettivo: Facilitare l'aggiornamento e il reinserimento dopo lunghe assenze.

Descrizione dell'intervento: Programmare momenti di formazione e aggiornamento per riallineare le competenze e le conoscenze sulle normative intervenute e/o sui cambiamenti organizzativi avvenuti all'interno dell'Ente/del settore di appartenenza. La formazione verrà fornita dal servizio in cui la lavoratrice è inserita e/o da posizioni appositamente individuate.

AZIONE 5: Formazione di primo ingresso

Destinatari: Neo dipendenti entrati in organico tramite assunzione o mobilità

Finanziamento: Risorse dell'ente

Obiettivo: Facilitare l'inserimento iniziale del personale nei Settori/Servizi

Descrizione dell'intervento: Fornire un primo step di formazione dando indicazioni di base sulla struttura, sul contesto, sulla normativa e sulle procedure interne.

AZIONE 6: Formazione specifica in materia di prevenzione di molestie sessuali, morali e psicologiche, mobbing, straining (stress forzato sul posto di lavoro), situazioni di discriminazioni di ogni tipo.

Destinatari: tutto il personale

Finanziamento: Risorse dell'ente per la formazione del personale

Obiettivo: L'azione è volta a garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e correttezza.

Descrizione dell'intervento. La violenza psicologica e fisica sul posto di lavoro è un fenomeno sociale di rilievo che riguarda circa il 6% dei lavoratori europei, e rappresenta una grave fonte di deterioramento della salute e del benessere del lavoratore. Di norma, le forme di violenza psicologica quali abusi verbali, minacce di violenza fisica e attenzioni sessuali indesiderate, sono più frequenti rispetto a quelli di violenza fisica. Le donne, in particolare le più giovani, sono le principali vittime di molestie sessuali. Inoltre, si è rilevato che alcuni settori - come la Pubblica Amministrazione - sono a più alto rischio di altri e, pertanto, è opportuno prevedere interventi settoriali che tengano conto della grande forza lavoro femminile.

Un ruolo fondamentale nell'Amministrazione è svolto dalla formazione dei dirigenti, dei funzionari e dei dipendenti. Essa non può riferirsi solo all'aggiornamento delle conoscenze di norme o prassi, ma deve investire, oggi più che mai, il modo in cui si lavora, favorendo il lavoro di gruppo.

Per tali motivi, l'azione mira ad individuare strategie di prevenzione attraverso la programmazione di corsi e seminari specifici per contrastare la violenza sul posto di lavoro e il fenomeno specifico del mobbing, e dello straining, trattati nei loro diversi profili, giuridici e psicologici.

I corsi saranno diretti ad infondere un concetto di lavoro innovativo, svolto con la partecipazione dei dipendenti nei processi decisionali e non più con l'emarginazione dai processi produttivi significativi che generano un lassismo forzato e frustrazioni.

L'azione ha l'obiettivo di anticipare l'insorgere del problema migliorando l'organizzazione del lavoro e introducendo buone pratiche di gestione del personale, al fine di creare un ambiente di lavoro disteso, sgombro da tensioni e conflitti e dalle patologie, anche gravi, che l'esasperazione di contrasti personali e di gruppi può generare.

ART. 5

OBIETTIVO 4 CONCILIAZIONE DEI TEMPI

Il Comune di Pinerolo favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per l'assistenza ai disabili e per il diritto alla cura.

Il Comune di Pinerolo continuerà a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

AZIONE 7: Sperimentazione di forme di flessibilità oraria per tutti i dipendenti

Destinatari: tutto il personale

Finanziamento: Risorse dell'ente

Obiettivo: Coniugare le necessità di tipo familiare o personale presentate dai dipendenti con le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino nel rispetto della normativa di legge e contrattuale. Si prevede di sperimentare nuove procedure relative all'orario di lavoro di cui sarà data informativa ai rappresentanti delle RSU e delle organizzazioni sindacali.

Descrizione dell'intervento: Considerato l'innalzamento dell'età media dei dipendenti dell'ente, l'allungamento dei tempi di pensionamento con conseguente aumento dei dipendenti che per particolari situazioni personali, sociali e familiari (D. Lgs. 151/2001, L. 104/92, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare o per altre esigenze), prevedere variazioni nell'orario di lavoro allo scopo di conciliare i tempi di vita e di lavoro, mediante la sperimentazione di forme di flessibilità oraria a compensazione per tutti i dipendenti, pur rispettando le esigenze organizzative di presenza in servizio.

AZIONE 8: Disciplina del part time e dei congedi

Destinatari: tutto il personale

Finanziamento: Risorse dell'ente

Obiettivo: Favorire politiche di sostegno al lavoro e di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare

Descrizione dell'intervento: Per quanto possibile, sostenere le richieste di una maggiore flessibilità delle condizioni di lavoro, in particolare in materia di orario, da parte delle/dei dipendenti con carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi (figli piccoli, familiari malati/non autosufficienti, problemi gravi di salute) con il ricorso, anche temporaneo, al part-time o altri congedi con garanzie di rientro al cessare delle condizioni di necessità nel modulo full time.

AZIONE 9: Telelavoro e lavoro smart

Destinatari: tutto il personale

Finanziamento: Risorse dell'ente

Obiettivo: Valutare la possibilità di sperimentare ed implementare forme di telelavoro anche come strumento di conciliazione dei tempi vita/lavoro. Il telelavoro e forme di lavoro più flessibile (lavoro smart) possono essere strumenti per migliorare il livello qualitativo dei servizi resi ai cittadini dalla pubblica amministrazione, a patto che sia inserito in un nuovo contesto organizzativo e culturale, che sappia sostituire alla cultura delle procedure formali e del tempo trascorso in ufficio la cultura della responsabilità e del risultato. Occorre scommettere sulle persone più che sui poteri delle nuove tecnologie, le quali sono un mezzo da usare non un fine da perseguire

Descrizione dell'intervento: analisi di fattibilità e individuazione delle mansioni 'telelaborabili' nell'ente, anche in forma temporanea per esigenze di conciliazione vita/lavoro

del dipendente o verticale in alcuni giorni della settimana, al fine di avviare una prima sperimentazione.

ART. 6

OBIETTIVO 5 TRASPARENZA E COMUNICAZIONE

AZIONE 10: Bachecca virtuale sulla INTRANET dedicata agli strumenti di conciliazione famiglia-lavoro messi a disposizione dall'ente per le/i dipendenti

Destinatari: tutto il personale

Finanziamento: Risorse dell'ente

Obiettivo: L'azione è volta a garantire l'accesso alle informazioni e la trasparenza degli iter di approvazione.

Descrizione dell'intervento. Creazione all'interno dell'area Intranet di una bacheca sulla quale sarà possibile consultare materiale informativo che riassume in modo organico e facilmente consultabile gli strumenti di conciliazione famiglia-lavoro disponibili per i dipendenti, tenuto in costante aggiornamento e completo dei dati sugli eventuali posti disponibili a tempo parziale nonché della procedura per la richiesta e dei relativi moduli.

AZIONE 11: Bachecca virtuale sulla INTRANET dedicata ai risultati delle indagini conoscitive in materia di benessere lavorativo, stress lavoro correlato svolte all'interno dell'ente

Destinatari: tutto il personale

Finanziamento: Risorse dell'ente

Obiettivo: L'azione è volta a garantire l'accesso alle informazioni e la partecipazione dei dipendenti

Descrizione dell'intervento. Creazione all'interno dell'area Intranet di una bacheca sulla quale sarà possibile consultare l'analisi dei risultati delle indagini conoscitive riguardanti sicurezza e benessere dei dipendenti dell'ente, le azioni messe in atto dall'amministrazione e gli esiti attesi.

ART. 7

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente nella rete Condivisa/Personale del Comune di Pinerolo.

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 alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.