

COMITATO UNICO DI GARANZIA
VERBALE DELLA RIUNIONE DEL 28/12/2015

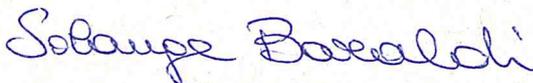
In data 28 dicembre 2015 alle ore 9 si riuniscono i componenti del Comitato Unico di Garanzia (Solange Baraldi, Milo Busanelli, Andrea Cavazzuti e Tiziana Silingardi) per aggiornare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2015-2017.

Dalla discussione tra i componenti è emersa l'opportunità d'inserire nuove azioni positive. In primo luogo il telelavoro per meglio conciliare i tempi lavorativi con quelli della vita sociale e di relazione. In seconda istanza la presenza di un esperto (psicologo o altro professionista) a sostegno dei lavoratori in caso di difficoltà operative, relazionali e riorganizzative. Infine si vorrebbe rafforzare il ruolo del CUG nei processi decisionali, coinvolgendolo nelle scelte relative all'ordinamento degli uffici e dei servizi, nella programmazione delle assunzioni e per i bandi di concorso.

Si ritiene utile dare massima diffusione al nuovo Piano delle Azioni Positive affinché i lavoratori conoscano il ruolo e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia.

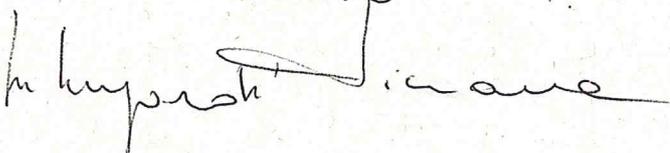
Casalgrande, 28/12/2015

In fede

Solange Baraldi 

Milo Busanelli 

Andrea Cavazzuti 

Tiziana Silingardi 

AGGIORNAMENTO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE – TRIENNIO 2015/2017

Premessa

La legge 125/1991, i decreti legislativi 196/2000 e 165/2001, la “Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” del 23 maggio 2007 e in particolare il D.Lgs. 198/2006 e la Legge 183/2010 prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Nell'ambito delle finalità espresse dalle normative suddette, ossia per “favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”, viene aggiornato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2015-2017, approvato la prima volta con Delibera di Giunta n. 87 del 26/09/2012.

Obiettivi generali

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della situazione familiare delle lavoratrici e dei lavoratori, con i seguenti obiettivi generali:

- Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici d'innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
 - Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale 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 dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.
- Per il triennio 2015/2017 s'intende lavorare nelle seguenti aree d'intervento:

- Istituzione e regolamentazione del telelavoro;
- Benessere organizzativo: istituzione servizio assistenza psicologica;
- Regolamentazione rapporti tra Cug e Amministrazione;
- Rinnovo del Cug.

Analisi dei dati del personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta al 9/12/2015 il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

cat. Giuridica	Genere		Totale complessivo
	F	M	
B1	12	9	21
B3	1	4	5
C1	42	6	48
D1	11	5	16
D3	3	3	6

Totale complessivo	69	27	96
--------------------	----	----	----

Dall'analisi dell'attuale situazione del personale in servizio si rileva preponderante maggioranza di dipendenti di genere femminile.

Azioni positive

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungerli.

1) Istituzione e regolamentazione del telelavoro

Obiettivo: Istituzione e regolamentazione del telelavoro

Finalità strategiche:

- a) Introdurre modalità di organizzazione del lavoro volte a favorire una migliore conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita sociale e di relazione;
- b) dare la possibilità al dipendente che ne faccia richiesta o che sia disponibile a svolgere attività di telelavoro di prestarsi con modalità innovative e flessibili, ma al tempo stesso tali da salvaguardare il sistema delle relazioni personali e collettive proprie del contesto lavorativo;
- c) Facilitare l'integrazione lavorative dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, il tragitto casa-lavoro risulti particolarmente gravoso.

Azioni positive:

- Approvazione del Regolamento per la disciplina del telelavoro;
- Informazione ai dipendenti;
- Inserimento dell'istituto del telelavoro nel DUP.

Soggetti e uffici coinvolti: Personale, CUG, Organizzazioni sindacali.

A chi è rivolto: tutti i dipendenti.

2) Benessere organizzativo

Obiettivo: Assicurare assistenza di un esperto (psicologo o altro professionista) in caso di traumi occorsi durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Finalità strategiche: Aumentare il grado di benessere psico-fisico dei dipendenti favorendone di conseguenza la produttività.

Azioni positive:

- Regolamentazione dell'accesso al servizio;
- Individuazione di una o più figure professionali cui affidare incarichi di consulenza;
- Monitoraggio degli accessi al servizio;
- Previsione di una somma a Bilancio per attivare le consulenze.

Soggetti e uffici coinvolti: Segretario generale, Personale, CUG

A chi è rivolto: tutti i dipendenti che, durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, abbiano subito traumi che possano comprometterne il benessere psico-fisico.

3) Regolamentazione dei rapporti tra CUG e Amministrazione

Obiettivo: regolamentazione dei rapporti tra CUG e Amministrazione.

Finalità strategiche: Rafforzare il ruolo del Comitato Unico di Garanzia favorendone la partecipazione nei processi decisionali.

Azioni positive: Individuazione degli atti per i quali deve essere richiesto parere obbligatorio ma non vincolante del CUG (a titolo esemplificativo: ordinamento degli uffici e dei servizi; programmazione delle assunzioni; bandi di concorso)

Soggetti e uffici coinvolti: Segretario Generale, Personale, CUG.

A chi è rivolto: Segretario Generale, Personale, CUG.

Durata e pubblicazione del piano

Il presente piano ha durata triennale (2015/2017).

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale.