



## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 07/02/2019

### Azione 1: FORMAZIONE E ATTIVITÀ 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 2019 e seguenti

### Azione 2 : PROMUOVERE COMUNICAZIONE E RELAZIONE

#### Obiettivi e descrizione dell'intervento:

- Valutare i risultati del questionario sul benessere organizzativo somministrato al personale dipendente nel 2018, 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;
- Favorire la comunicazione, con la casella email dedicata al C.U.G. allo scopo di fornire a tutti i dipendenti uno strumento riservato per le eventuali segnalazioni di disagio.

Soggetti coinvolti: membri del C.U.G.

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

Finanziamenti: Non previsti

Periodo di realizzazione: Anno 2019 e seguenti

### Azione 3 : PROMUOVERE CONCILIAZIONE LAVORO/FAMIGLIA

#### Obiettivi e descrizione dell'intervento:

- Valutare i risultati del questionario sul benessere organizzativo somministrato al personale dipendente nel 2018, in particolare i contenuti della sezione "conciliazione famiglia-lavoro", per proporre eventuali azioni di intervento;
- 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 2019 e seguenti

#### **Azione 4: RACCOLTA ED ELABORAZIONE DEI DATI SULL'UTILIZZO DEL PART TIME, CONGEDI PARENTALI, PERMESSI DISABILI**

##### Obiettivi e descrizione dell'intervento:

- Valutare i risultati del questionario sul benessere organizzativo somministrato al personale dipendente nel 2018, in particolare i contenuti della sezione "conciliazione famiglia-lavoro", per proporre eventuali azioni di intervento;
- 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;
- Raccolta dati sull'arretrato ferie che il personale detiene e alla motivazione (mancante assunzioni o sostituzione di pensionamenti, o altre ragioni) 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 2019 e seguenti

#### **Azione 5: PROMUOVERE ATTIVITÀ PER RIDURRE LO STRESS DA LAVORO-CORRELATO**

##### Obiettivi e descrizione dell'intervento:

- Valutare i risultati del questionario sul benessere organizzativo somministrato al personale dipendente nel 2018, in particolare i contenuti della sezione "formazione, valorizzazione e gestione", per proporre eventuali azioni di intervento;
- 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 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: Servizio personale e organizzazione, Responsabili di Settore, CUG

Destinatari: tutto il personale

Periodo di realizzazione: Anno 2019 e seguenti