



Comitato Unico di Garanzia  
Comune di Fucecchio

# PIANO delle AZIONI POSITIVE ANNO 2020

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 14 seduta del 30 gennaio 2020.

**Rif. Al Piano Triennale delle Azioni Positive 2018-2020**  
**Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 81/2018**



## Premessa

Il presente atto viene redatto facendo riferimento agli aggiornamenti introdotti dalla Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri e a quanto indicato all'articolo 3.2 della stessa, in cui si richiede che, "in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance", questo Comitato Unico di Garanzia ha concordato il seguente Piano di Azioni Positive da realizzare nel corso dell'Anno 2020.

Per ciascuna delle Azioni programmate, **si richiamano**, quindi, **gli obiettivi delle Azioni Positive inserite nel Piano Triennale 2018-2020**, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n.81 del 18/04/2018 e allegato al presente atto.

## Riferimento ad obiettivi e azioni inserite nel Piano Triennale

### ➡ **OBIETTIVO N. 2 – GARANTIRE LO SVILUPPO PROFESSIONALE E LA CARRIERA**

Le azioni di questo obiettivo sono finalizzate a garantire l'aggiornamento e lo sviluppo professionale del personale, al fine di incrementare la motivazione al lavoro e assicurare la qualità dei servizi.

#### ◆ **Azione 2.1: "Assicurare la formazione e lo sviluppo delle competenze"**

Il CUG vuole organizzare **momenti di formazione trasversale e di scambio di esperienze, gestiti autonomamente tra i dipendenti**, sulla modalità del *Focus Group*, in modo da favorire la crescita professionale e il benessere organizzativo, anche attraverso la condivisione del *knowhow*, della *vision* e della *mission* tra il personale.

Tali momenti formativi sono pertanto organizzati all'interno dell'orario di lavoro. Potranno essere ammessi a partecipare i dirigenti, gli amministratori o consulenti esperti, sulla base della programmazione condivisa dai dipendenti stessi.

Per realizzare questa azione, si prevede di strutturare il seguente programma di attività:

- a) individuazione degli argomenti formativi mediante consultazione dei dipendenti (utilizzo di questionari o altro);
- b) selezione, programmazione delle proposte formative e individuazione delle modalità operative mediante conferenza dei responsabili di servizio;



- c) condivisione del programma e delle proposte con i dirigenti per l'approvazione;
- d) individuazione di momenti di confronto, supervisione e condivisione delle esperienze.

La realizzazione di questa azione non prevede necessariamente risorse economiche, se non per l'approfondimento degli argomenti con eventuali esperti delle materie. Le risorse eventualmente necessarie potranno, pertanto, essere individuate nei capitoli di bilancio messi a disposizione per la formazione dei dipendenti.

### ◆ **Azione 2.2: "Favorire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità"**

*Il punto a. dell'Azione positiva 2.2. del Piano Triennale prevede "la verifica del sistema di valutazione delle performance, al fine di migliorarne gli strumenti di misurazione, individuando le modalità e gli indicatori che possano meglio rilevare le informazioni necessarie a garantire, al tempo stesso: equità di misurazione tra i settori e tra il vertice degli stessi rispetto al personale assegnato; adeguatezza rispetto alla specificità dei processi e delle professionalità rilevate; rilevazione di tutti gli aspetti (quantitativi e qualitativi) che possano assicurare una visione ampia del contesto in cui le valutazioni sono effettuate; condivisione con tutto il personale dell'Ente della metodologia utilizzata".*

Il CUG propone di **sviluppare la collaborazione con il Nucleo di Valutazione nell'ambito dell'azione di revisione del sistema di misurazione e di valutazione della performance**, inserita nel PEG 2019-2021 e la cui conclusione è prevista nel 2020.

Il CUG evidenzia, inoltre, l'opportunità di collaborare alla revisione annuale del suddetto sistema di valutazione.

## **Riferimento ad obiettivi e azioni inserite nel Piano Triennale**

### ► **OBIETTIVO N. 3 – FAVORIRE E SOSTENERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO ALL'INTERNO DELL'ENTE**

L'obiettivo prevedeva la messa in atto di strumenti, risorse e buone prassi per lo sviluppo di un percorso di qualità all'interno dell'Ente, finalizzato a garantire un miglioramento



dell'organizzazione e del benessere individuale e collettivo, con un riflesso positivo anche sulla qualità dei servizi.

◆ **Azione 3.2: "Sviluppare una modalità di lavoro condivisa tra la struttura direttiva e i collaboratori."**

S'intende porre l'attenzione sulla necessità di sviluppare una maggiore condivisione tra le figure apicali e i dipendenti delle diverse fasi di programmazione, monitoraggio e valutazione delle attività realizzate nell'Ente, anche mediante una forma organizzativa più strutturata e funzionale ad assicurare una migliore organizzazione dei servizi.

La condivisione dei programmi, delle modalità di lavoro e dei processi di monitoraggio e di valutazione, è utile anche ad assicurare la massima trasparenza dei processi di misurazione e di valutazione delle performances.

Per il raggiungimento dei suddetti obiettivi, si rende necessario programmare delle riunioni strutturate, oltre che per specifici settori e servizi, anche mediante conferenze dei servizi che consentano la condivisione trasversale delle diverse tematiche di lavoro.

◆ **Azione 3.3: "Attuazione di strumenti di rilevazione, monitoraggio e valutazione dei servizi e del benessere organizzativo."**

Il CUG, dopo attenta valutazione, ritiene opportuno **gestire direttamente questa azione, attuando un processo partecipativo di tutti i dipendenti**, al fine di individuare e condividere le migliori soluzioni organizzative per l'Ente.

Si prevede, pertanto, l'attuazione delle seguenti fasi:

- a) Elaborazione di strumenti di rilevazione dello stato di benessere organizzativo;
- b) Somministrazione delle schede di rilevazione ed elaborazione dei risultati;
- c) Creazione di momenti di confronto con i dipendenti per approfondimenti e individuazione di possibili soluzioni di miglioramento;
- d) Condivisione con figure apicali e amministratori del processo di partecipazione realizzato e dei risultati emersi.

Per la realizzazione del processo partecipativo e per la restituzione dei risultati finali si prevede la possibilità di coinvolgere l'OIV e un consulente esterno esperto in materia.



## Riferimento ad obiettivi e azioni inserite nel Piano Triennale

### ➡ **OBIETTIVO N. 4 – PREVENIRE, RICONOSCERE ED EVITARE OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE**

#### ◆ **Azione 4.2: "Favorire le collaborazioni e le reti sul territorio."**

Con questa azione il CUG si pone l'obiettivo di sviluppare ogni forma di collaborazione che possa accrescere la consapevolezza sulle tematiche di propria pertinenza, sia internamente che tra i cittadini.

Dopo la collaborazione attivata con il Forum CUG Regionale e con il Coordinamento dei Comitati Unici di Garanzia dell'Empolese-Valdelsa, per il prossimo anno si prevede di realizzare **iniziative di sensibilizzazione e di approfondimento informativo per i cittadini e i dipendenti**, anche in collaborazione con la Commissione Elette e Nominate e altri enti e soggetti del territorio, quali associazioni e sindacati.

### **Collegamento del Piano agli strumenti di programmazione e definizione delle risorse**

Al fine di consentire la piena attuazione del programma di azioni, si propone alla Giunta di individuare eventuali risorse finanziarie necessarie, su apposita richiesta del CUG.

Come previsto dalla Direttiva Ministeriale, le azioni programmate dovranno poi essere inserite nel Piano Esecutivo di Gestione, precisando le attribuzioni delle competenze e delle attività ai dipendenti che coordineranno ed seguiranno gli interventi.

### **Approvazione del Piano Annuale**

Come previsto dalla direttiva n.2/2019 e dalle linee d'indirizzo, il presente Piano Annuale di Azioni Positive, dopo la condivisione con il Segretario Generale e con il Servizio Gestione Risorse Umane, viene inviato alla Giunta Comunale per l'approvazione e condiviso con tutto il personale dell'Ente.

**Il Piano è stato approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 14 nella seduta del 30 gennaio 2020.**

