



Comitato Unico di Garanzia
Comune di Fucecchio



PIANO delle AZIONI POSITIVE ANNO 2021

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 2021.

Il presente Piano Annuale viene approvato dalla Giunta Comunale insieme al nuovo Piano Triennale 2021-2023 nella seduta del _____ con Deliberazione n. _____

DESCRIZIONE DELLE AZIONI

➔ IN RIFERIMENTO ALL'OBIETTIVO N. 1 – LAVORO AGILE, ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DEI TEMPI DI VITA: NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO E STRUMENTI DI MISURAZIONE ADEGUATI

Le azioni di questo obiettivo sono finalizzate a sostenere il processo di ridefinizione dell'organizzazione del lavoro.

Il Ministro della Pubblica Amministrazione, con Decreto 9 dicembre 2020, ha emanato le "Linee-guida sul 'Piano organizzativo del lavoro agile' (POLA) e Indicatori di performance" per fornire indicazioni metodologiche alle Pubbliche Amministrazioni nel passaggio della modalità di "lavoro agile" dalla fase emergenziale a quella ordinaria, in linea con quanto richiesto dalla Legge n. 124/2015, come modificata dal D.L. n.34/2020 (Decreto Rilancio).

L'Amministrazione intende cogliere le indicazioni ministeriali riguardo al ruolo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) nell'implementazione del lavoro agile nell'ottica delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo.

Per l'anno 2021, il CUG si impegna ad avviare una collaborazione con i dirigenti, le P.O. e con il Nucleo di Valutazione, per la definizione del POLA, attraverso le seguenti attività:

- a) monitoraggio del benessere organizzativo (azione specifica riferita all'obiettivo n.3), quale presupposto essenziale per avviare qualsiasi percorso di cambiamento organizzativo;
- b) supporto al programma di lavoro che verrà definito dalle figure apicali, mediante proposte e supporto per la condivisione degli obiettivi e delle diverse fasi di lavoro con il personale dell'Ente;
- c) supporto al monitoraggio dell'applicazione delle misure previste con il POLA e degli impatti sul personale, mediante rilevazioni che dovranno essere previste all'interno del piano medesimo.

➔ IN RIFERIMENTO ALL'OBIETTIVO N. 2 – GARANTIRE LO SVILUPPO PROFESSIONALE E LA CARRIERA

Le azioni di questo obiettivo sono finalizzate a garantire un livello di professionalità alto all'interno dell'Ente per tutti i dipendenti, in modo da assicurare il miglior rapporto tra competenze tecniche e competenze trasversali e, al tempo stesso, assicurare il miglior risultato nella gestione dei servizi. Nell'obiettivo è compresa anche la rimozione di ogni ostacolo alle possibilità di carriera tenendo conto delle esigenze del personale, della



normativa e della valutazione dei bisogni organizzativi dei servizi effettuata dalle figure apicali dell'Ente.

Per l'anno 2021 il Comitato si prefigge l'obiettivo di collaborare con i dirigenti, le P.O., i responsabili di servizio, l'ufficio per la transizione al digitale e l'ufficio risorse umane per individuare un piano di formazione adeguato a garantire a tutto il personale quanto è necessario per sviluppare le competenze richieste dall'attuazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile, dal progressivo passaggio alla digitalizzazione dei servizi e, nel suo complesso, alla condivisione di una nuova cultura organizzativa del lavoro, basata su una maggiore responsabilità e autonomia gestionale, che, al tempo stesso, richiede sempre più forme di collaborazione e di condivisione.

Il Piano della formazione dovrà quindi tenere conto dei cambiamenti che sono in atto e che richiedono l'acquisizione e l'aggiornamento sia di competenze specialistiche, che trasversali.

Tutto questo è strettamente correlato all'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance che si rende necessario per assicurare la coerenza delle modalità di valutazione alla nuova organizzazione del lavoro.

Il benessere organizzativo, la produttività del personale e la qualità dei servizi erogati ai cittadini sono subordinati alla definizione chiara e trasparente dell'organizzazione dei servizi, delle attività e degli obiettivi assegnati, dei percorsi di formazione e dei criteri di valutazione, sia a livello individuale, di singola unità organizzativa che di ente.

L'introduzione in via emergenziale del lavoro agile ha evidenziato ancor più la necessità di individuare in maniera puntuale e tempestiva (all'inizio dell'anno) i compiti e gli obiettivi che sono assegnati a ciascun dipendente ed a ciascuna unità organizzativa, nonché gli obiettivi trasversali all'ente, con precisi indicatori da utilizzare per la misurazione dei risultati e per la valutazione dei comportamenti, con chiari percorsi di formazione e sviluppo professionale.

Per quanto sopra descritto, il CUG propone di sviluppare un raccordo con il Nucleo di Valutazione per le tematiche in cui è chiamato a collaborare, al fine di assicurare un percorso di lavoro che sia armonico e condiviso, in cui ciascuno può apportare il proprio contributo a beneficio di tutte le parti e del sistema nel suo insieme.

➔ **IN RIFERIMENTO ALL'OBIETTIVO N. 3 – MONITORARE E FAVORIRE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Le azioni di questo obiettivo sono finalizzate a sviluppare ed attuare un sistema di rilevazione, monitoraggio e valutazione del benessere organizzativo che consenta di



individuare e di intervenire su eventuali aspetti fragili del sistema e della sua articolazione, per prevenire il disagio del personale che opera nell'ente e assicurare la migliore qualità del lavoro e dei servizi.

Questo è l'obiettivo primario che il Comitato si pone per l'anno 2021, ovvero, quello di avviare, in accordo anche con i dirigenti e il Nucleo di Valutazione, un processo di rilevazione della situazione organizzativa all'interno dell'Ente, anche in più fasi e per tematiche diverse, con l'individuazione di strumenti, metodologie e modalità di rilevazione dei bisogni e della qualità percepita, secondo il criterio della massima condivisione con tutto il personale.

➔ **IN RIFERIMENTO ALL'OBIETTIVO N. 4 – PREVENIRE OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE**

Le azioni di questo obiettivo sono finalizzate a promuovere, all'interno e all'esterno dell'Ente, la comunicazione e l'educazione sui temi delle pari opportunità tra uomo e donna, sul mobbing e su ogni forma di prevenzione della discriminazione di genere, anche mediante la collaborazione dell'assessorato competente, della Commissione comunale delle elette e delle nominate, e/o di eventuali altri soggetti interessati.

Per l'anno 2021 il Comitato si prefigge l'obiettivo di collaborare nella programmazione delle azioni condivisa con la Commissione delle Elette e delle Nominate per eventuali attività o iniziative da realizzare nell'Ente, anche con riferimento alla nuova organizzazione del lavoro agile e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

➔ **IN RIFERIMENTO ALL'OBIETTIVO N. 5 – GARANTIRE LA SICUREZZA IN AMBITO LAVORATIVO**

Le azioni di questo obiettivo sono finalizzate a verificare la rispondenza del D.V.R. alla situazione lavorativa presente nell'Ente.

Per l'anno 2021 il Comitato si prefigge l'obiettivo di avviare una verifica sui contenuti del documento e sulla corretta attuazione delle disposizioni normative rispetto alle specificità organizzativa dei servizi e del lavoro dei dipendenti.

Fucecchio, 21 gennaio 2021

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

