



COMUNE DI FUCECCHIO
(Città Metropolitana di Firenze)

**COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', ANTIDISCRIMINAZIONE
E TUTELA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO
NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI**

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2018 - 2020

“Se le formiche si mettono d'accordo, possono spostare un elefante”.
(Proverbio del Burkina Faso)

PROPOSTA

PREMESSA

Riferimenti normativi

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive fa riferimento alla seguente normativa:

- il Decreto Legislativo n. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- Dlgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- Dlgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009 n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- la Legge n. 183/2010 (Collegato Lavoro) che ha apportato alcune modifiche agli art. 1, 7, 57, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, prevedendo in particolare all'art. 21, che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- la Direttiva del 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai sensi dell’art. 57 comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001, la quale detta linee guida per il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG);

Dato atto che, sulla base della suddetta normativa:

- a) I C.U.G. assumono, unificandole, tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuiscono ai comitati per le Pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;
- b) I C.U.G. esplicano le proprie attività nei confronti di tutto il personale dipendente;
- c) L'art.48 del Dlgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” prevede che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani di Azioni Positive, di durata triennale, per la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- d) A seguito dell'istituzione dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (L. n.183/2010, art.21), il compito di redigere tali Piani spetta ai C.U.G..

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, l'antidiscriminazione e la tutela del benessere organizzativo del Comune di Fucecchio è stato costituito con Determinazione n. 140 del 30 marzo 2017.

Il presente Piano di Azioni Positive costituisce l'aggiornamento del precedente, relativo al triennio 2015-2017.

I prossimi aggiornamenti avverranno con cadenza annuale.

Il dettaglio di quanto svolto dall'Ente e dal Comitato al fine di dare attuazione alle azioni previste dal vecchio Piano triennale in materia di pari opportunità verrà illustrato nella relazione annuale da presentare entro il 30 marzo.

Si riporta di seguito una sintesi delle principali attività effettuate.

Principali azioni attuate dall'Ente nel triennio 2015-2017

Nel momento della stesura del Piano dello scorso triennio non sussistevano motivi per rilevare una discriminazione di genere all'interno del Comune di Fucecchio e, pertanto, le azioni del piano erano principalmente volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne e ai lavoratori uomini, e a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

Nel triennio, quindi, sono state realizzate principalmente le seguenti azioni:

- a) L'organizzazione di percorsi di formazione e di aggiornamento professionale per tutti i dipendenti sia *in-house* che presso le agenzie formative accreditate;
- b) L'attuazione del progetto sperimentale di rilevazione della qualità dei servizi percepita dai cittadini e il benessere organizzativo del personale, approvato con Delibera della Giunta Municipale n. 194/2016.
- c) L'articolazione oraria temporanea per particolari esigenze familiari e personali.
- d) L'agevolazione nell'utilizzo delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.
- e) La costituzione del Comitato Unico di Garanzia con Determinazione n. 140 del 30 marzo 2017.

Azioni svolte dal Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato ha in questi mesi operato per condividere le finalità e gli obiettivi che lo caratterizzano, analizzare i bisogni all'interno dell'Ente ed individuare gli strumenti e le modalità di azione necessari a garantire l'attuazione di buone prassi per raggiungere e valorizzare il benessere lavorativo di tutto il personale.

Sono stati messi a disposizione spazi per momenti di ascolto individuale dei bisogni e delle proposte.

Sono stati analizzati e divulgati i risultati sull'indagine di qualità dei servizi e del benessere organizzativo all'interno dell'Ente effettuata dal servizio programmazione e controllo nell'anno 2016.

È stato presentato il Comitato ai dipendenti dell'Ente il 26 ottobre. All'incontro sono stati invitati anche i dirigenti, la Giunta e la commissione consiliare delle elette e delle nominate.

Sono state inoltrate le seguenti richieste ai referenti dell'Ente:

- la ridefinizione dei posti auto per disabili per garantire l'accesso ai servizi comunali sia del personale dipendente che ai cittadini, inclusa la proposta di creazione di posti auto per le quote rosa;
- la revisione delle modalità di elaborazione dei conteggi dei cartellini orari, allo scopo di facilitare la compensazione delle ore effettuate con quelle mancanti.

E' stato inoltre creato un indirizzo e-mail per la condivisione di bisogni e proposte.

Inoltre il Comitato ha creato uno spazio sul sito web e nella Intranet comunale per la pubblicazione di tutti i documenti e delle informazioni che sono il risultato delle attività svolte, e precisamente:

- a) Il regolamento che disciplina le modalità di funzionamento del C.U.G., recepito dalla Giunta Comunale con delibera n. 108 del 21 giugno;
- b) I verbali degli incontri effettuati per la condivisione degli obiettivi, delle finalità e degli strumenti e delle modalità di azione tra i membri del Comitato;
- c) La documentazione informativa e la modulistica elaborata;

Sintesi sulla situazione del personale

Si presentano di seguito alcuni dati riguardanti il personale dipendente del Comune di Fucecchio.

La dotazione organica dell'Ente, alla data del 31.12.2017, è costituita da n.113 posti, con il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne, suddiviso per categoria di appartenenza:

Dipendenti	Dirigenti	Cat. D3	Cat. D1	Cat. C	Cat. B3	Cat. B1	Totale	Percentuale sul totale	di cui part-time
Donne	2	1	21	32	2	3	61	53,98 %	4
Uomini	2	2	12	21	12	3	52	46,02 %	3
Totale	4	3	33	53	14	6	113	100 %	

Come si evince dalla precedente tabella, si tratta di una popolazione prevalentemente femminile: le donne sono infatti il 53,98% del totale dei dipendenti di ruolo presenti nell'Ente (con l'eccezione del personale di categoria B in cui vi è una prevalenza di uomini).

Si registra, invece, per quanto attiene alla presenza femminile negli organi elettivi comunali, una prevalenza del genere maschile (11 uomini contro 6 donne su un totale di n.17 amministratori). Nel totale degli eletti è ricompreso anche il Sindaco che è un uomo.

Attualmente non sussistono, pertanto, motivi per rilevare particolari discriminazioni di genere all'interno dell'Ente.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2018-2020

Considerato quanto narrato in premessa e valutato quanto emerso nella riunione fatta da questo Comitato Unico di Garanzia con il personale dell'Ente lo scorso 26 ottobre, dei bisogni rilevati e delle proposte pervenute, nonché dei risultati delle indagini effettuate lo scorso anno dal servizio programmazione e controlli sul benessere organizzativo, è stata riscontrata la necessità di:

- migliorare la comunicazione all'interno dell'Ente, su più livelli e tra il personale appartenente ai diversi ruoli ottimizzando i rapporti gerarchici;
- diffondere maggiormente le informazioni relative alla programmazione delle azioni, con maggiore consapevolezza per i dipendenti del ruolo che sono chiamati a svolgere e delle priorità,
- maggiore attenzione allo sviluppo del percorso professionale dei dipendenti;
- nella gestione del ciclo delle performance, maggiore condivisione, in alcuni settori, degli strumenti e delle fasi di programmazione, progettazione, monitoraggio e valutazione delle azioni, anche ai fini di una migliore distribuzione dei carichi di lavoro;
- a fronte del mancato ricambio del personale interno al 100%, dovuto al blocco del turn over imposto dalla normativa vigente negli ultimi anni, con conseguente appesantimento del lavoro per ciascun dipendente, sarebbe opportuno ottimizzare le procedure di gestione della flessibilità oraria, nelle sue varie forme, e le procedure di mobilità interne e verso l'esterno;
- fronteggiare le carenze organizzative a fronte della complessità delle competenze richieste in ciascun settore;
- migliorare la ripartizione, nell'ambito dell'orario di lavoro, tra l'orario di servizio, ritenuto spesso dai dipendenti non adeguato allo svolgimento dei compiti che vengono assegnati, e quello di apertura degli uffici al pubblico.

Nonostante le criticità sopra elencate, dai risultati delle indagini effettuate sulla qualità dei servizi percepita dai cittadini è emerso un giudizio molto positivo, sia sui servizi che sulla professionalità dei dipendenti. Questo rafforza la necessità di mettere al primo posto del

programma tutte quelle azioni che favoriscano anche il benessere organizzativo all'interno dell'Ente.

Considerati i compiti esplicitamente assegnati dalla Legge, il Comitato Unico di Garanzia ha elaborato, quindi, il presente Piano triennale di Azioni Positive da realizzare nell'Ente, articolato nei seguenti obiettivi e azioni specifiche:

OBIETTIVO N. 1 – FAVORIRE LA CONCILIAZIONE TRA LAVORO PROFESSIONALE, LAVORO FAMILIARE E BENESSERE ORGANIZZATIVO, ANCHE MEDIANTE UNA DIVERSA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, DELLE CONDIZIONI E DEL TEMPO DI LAVORO.

Rientrano in questo obiettivo tutte le azioni finalizzate ad armonizzare l'orario di lavoro, in modo da conciliare i tempi di vita familiare con l'efficienza e la qualità dei servizi e delle attività svolte.

► **Azione positiva 1.1 – Armonizzazione dell'orario di lavoro e di servizio**

Elaborare una proposta di revisione dell'orario di lavoro e di servizio, anche valutando le possibilità di una migliore armonizzazione degli orari dei servizi al pubblico, nel rispetto delle esigenze degli utenti e del personale dell'ente;

► **Azione positiva n. 1.2 – Agevolazioni per assicurare uguaglianza sostanziale tra i dipendenti**

Tener conto delle condizioni di svantaggio al fine di trovare soluzioni orarie che permettano di conciliare al meglio la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non soltanto legate alla genitorialità.

L'azione è quindi finalizzata a garantire:

- a) articolazioni orarie diverse e temporanee, autorizzate dal dirigente, legate a particolari esigenze familiari e personali;
- b) supporto e agevolazioni per favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per permettere rientri anticipati, mediante:
 - l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi;
 - l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente;
 - la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune dovute all'assenza prolungata dal lavoro.

► **Azione positiva n. 1.3 – Sperimentazione di nuove modalità di lavoro**

Analisi di fattibilità per l'avvio di una sperimentazione di nuove modalità di lavoro e di strumenti e servizi a supporto della conciliazione della vita lavorativa e personale/familiare, in riferimento alla nuova normativa che regola il lavoro agile (L. 22/05/2017, n. 81) valutando la possibilità di convenzioni per servizi educativi, di cura e assistenza.

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

Le seguenti azioni sono finalizzate a garantire l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze professionali del personale dipendente e a rimuovere ogni ostacolo alle possibilità di carriera, al fine di incrementare la motivazione al lavoro, assicurare la qualità dei servizi e migliorare il benessere organizzativo all'interno dell'Ente.

► **Azione positiva 2.1 – Assicurare la formazione e lo sviluppo delle competenze**

Garantire percorsi formativi e di aggiornamento che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare costantemente la propria crescita professionale, anche al fine di migliorare il benessere organizzativo interno e mantenere elevata la qualità dei servizi offerti ai cittadini.

L'attività formativa sarà effettuata, pertanto, in modo da favorire il potenziamento delle conoscenze e delle competenze su tutte le materie inerenti le attività svolte dai servizi dell'Ente e per tutti i ruoli e i livelli professionali, tenendo conto di tutte le possibili modalità organizzative attuabili, quali, ad esempio:

- i corsi effettuati dalle agenzie formative esterne;
- la realizzazione di progetti formativi *in house*, ovvero mirati all'aggiornamento o alla copertura di gap di competenze professionali specifiche presenti all'interno dell'Ente, al fine di assicurare la massima efficienza ed efficacia di tutto il sistema;
- momenti di formazione e di scambio di esperienze tra dipendenti, 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;
- percorsi formativi in *e-learning*, favorendone la fruizione da parte di tutto il personale.

Inoltre, al fine di evitare ogni forma di discriminazione di genere, sarà assicurata:

- a) l'organizzazione delle attività formative in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e dei lavoratori, tenendo conto delle situazioni di part-time o di altre agevolazioni orarie concesse;

- b) l'attuazione di ogni accorgimento per garantire l'accesso ai percorsi formativi dei lavoratori diversamente abili, inclusa la messa a disposizione di tutti gli strumenti necessari a renderne effettiva la partecipazione e la comprensione delle lezioni.

► **Azione positiva 2.2 – Favorire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità**

La finalità è quella di creare un ambiente lavorativo stimolante ed efficiente, che garantisca un miglioramento della performance dell'Ente mediante lo sviluppo e l'utilizzo delle professionalità interne, senza discriminazioni.

La realizzazione dell'azione prevede, pertanto:

- a. 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.
- b. Il sostegno e la valorizzazione di tutte le attività finalizzate ad assicurare le progressioni di carriera, gli incentivi e le progressioni economiche.

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

L'obiettivo primario è quello di mettere in atto strumenti, risorse e buone prassi per lo sviluppo di un percorso di qualità all'interno dell'Ente, che sia finalizzato a garantire un miglioramento dell'organizzazione e del benessere individuale e collettivo, che si riverbera sulla qualità dei servizi, sull'efficienza e l'efficacia delle azioni.

Si ritiene a tal fine opportuno assicurare, anche sostenendo la sperimentazione di nuove metodologie di lavoro:

- a) un monitoraggio costante delle attività svolte, al fine di poter valutare tempestivamente i bisogni dei dipendenti e le modalità di miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- a) la circolarità delle informazioni all'interno dell'Ente;
- b) il potenziamento della comunicazione, della motivazione e della collaborazione tra il personale;
- c) la condivisione delle linee di indirizzo definite dall'amministrazione comunale, dei processi lavorativi e degli obiettivi professionali individuali;

d) lo sviluppo delle competenze trasversali e l'acquisizione di strumenti e capacità di autovalutazione e autodeterminazione, al fine di accrescere la motivazione e migliorare le prestazioni individuali e di gruppo.

► **Azione positiva 3.1 - Promuovere tra il personale la comunicazione e la diffusione delle informazioni**

Rientrano in questa azione alcune attività già in atto e altre da sviluppare:

- A. La diffusione del materiale informativo attraverso il sito web, la intranet comunale e/o altri strumenti di comunicazione che potranno essere individuati, al fine di agevolare l'attività lavorativa dei dipendenti;
- B. La promozione dell'allestimento di "*internet point*" aziendali fruibili dal personale che non dispone di postazione elettronica, in modo da metterlo in condizione di accedere a tutte le notizie dell'Ente;
- C. L'organizzazione di momenti di confronto e di approfondimento informativo tra il personale;
- D. La programmazione di incontri di presentazione del Comitato Unico di Garanzia e del Piano di Azioni Positive con gli amministratori e i dirigenti, al fine di formalizzare strategie e modalità operative condivise.

► **Azione positiva 3.2 – Sviluppare una modalità di lavoro condivisa tra la struttura direttiva e i collaboratori.**

Introdurre in tutti i settori momenti di confronto tematici tra ciascun dirigente e i propri collaboratori, in funzione dei loro ruoli, durante il corso dell'anno.

Detta azione è finalizzata a condividere maggiormente, e in una forma organizzativa più strutturata, le fasi della programmazione delle attività, le modalità organizzative dei servizi, il monitoraggio delle azioni e la rilevazione dei bisogni, di cui i Dirigenti si impegnano ad informare il CUG.

► **Azione positiva 3.3 – Attuazione di strumenti di rilevazione, monitoraggio e valutazione dei servizi e del benessere organizzativo**

La prosecuzione delle attività di rilevazione avviate dal Servizio Programmazione e Controlli è fondamentale per garantire un monitoraggio costante dei bisogni e la possibilità di intervenire tempestivamente per assicurare la qualità dei servizi al cittadino e, al tempo stesso, uno sviluppo armonico della qualità del lavoro all'interno dell'Ente.

Questo è peraltro in linea con le precisazioni introdotte dalla riforma Madia rispetto al sistema di programmazione, misurazione e valutazione delle performance. Il relativo regolamento dovrà essere rivisto valorizzando questi aspetti nel rispetto delle relazioni sindacali e delle prerogative datoriali.

E' poi determinante concordare con i dirigenti dei momenti di confronto per condividere i risultati delle indagini, al fine di poter migliorare i servizi resi.

► **Azione positiva 3.4 – Promuovere azioni e progetti che possano favorire il benessere organizzativo e la qualità del lavoro**

Questa azione intende individuare, attivare e valorizzare tutte le risorse, le modalità e gli strumenti che possano migliorare l'organizzazione del lavoro e, al tempo stesso, favorire le condizioni ottimali per garantire il benessere delle persone che prestano la propria professionalità all'interno dell'Ente.

Si tratta, pertanto, di valutare, insieme ai dirigenti, la possibilità di sperimentare dei percorsi finalizzati a garantire il benessere della persona e a favorire i processi di comunicazione e di scambio.

◆ **Azione positiva 3.4.1 – Interventi di formazione per ottimizzare le relazioni all'interno dell'organizzazione lavorativa tra dirigenti, responsabili dei servizi e dipendenti**

Si propongono, anche mediante il canale dell'Unione dei Comuni che cura momenti formativi per l'Ente, interventi di sensibilizzazione, prevenzione e formazione rivolti ai dirigenti e ai dipendenti sulle modalità di gestione dello stress correlato al lavoro e la mediazione del conflitto in ambito organizzativo.

L'obiettivo è quello di consolidare e sviluppare una serie di competenze non solo tecnico-amministrative, ma soprattutto gestionali e manageriali. In particolare la maturazione di un ruolo dirigenziale orientato allo sviluppo delle risorse umane e all'innovazione, attraverso l'acquisizione di strumenti e abilità specifiche, potrà trasmettere ai collaboratori entusiasmo, senso di appartenenza ed impegno, oltre ad assicurare una maggiore condivisione degli obiettivi professionali e a favorire la collaborazione nel lavoro.

◆ **Azione positiva 3.4.2 - Sperimentazione di un percorso di orientamento e di supervisione**

Un percorso di orientamento individuale e/o di gruppo, condotto da esperti di Psicologia del Lavoro e finalizzato a:

- Sviluppare l'attitudine e le abilità al lavoro in gruppo e favorire l'acquisizione delle competenze e degli strumenti per la gestione dei conflitti interpersonali;
- Facilitare l'innovazione, il rinnovamento e l'evoluzione del sistema, attraverso la gestione dello stress correlato ai momenti di cambiamento e di trasformazione;
- Utilizzare al meglio le risorse umane, individuando le attitudini, le competenze e le qualità che possano garantire la migliore soluzione organizzativa dei servizi e la maggiore soddisfazione personale e professionale dei dipendenti.

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

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.

► Azione positiva 4.1 – Aggiornamento del Codice di Comportamento

Proposta di adeguamento, in sede di aggiornamento del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PPCT), del Codice di Comportamento dei dipendenti alla luce delle nuove normative in materia di pari opportunità e benessere organizzativo.

► Azione positiva 4.2 – Favorire le collaborazioni e le reti sul territorio

Il Comitato Unico di Garanzia intende sviluppare ogni forma di collaborazione che possa accrescere la consapevolezza sulle tematiche di propria pertinenza e favorire lo sviluppo di buone prassi che assicurino la qualità del lavoro e il benessere delle persone.

A tal fine, si prevede:

- ◆ L'organizzazione di momenti di condivisione con la Consigliera di parità della Regione Toscana ed eventualmente altri referenti dei Comitati presenti sul territorio, per approfondimenti informativi e aggiornamenti;
- ◆ La collaborazione con l'assessorato competente e la Commissione delle elette e delle nominate per la programmazione di iniziative di sensibilizzazione e di celebrazione delle giornate dedicate ai temi di pertinenza e, in particolare, per il riconoscimento e il superamento degli stereotipi di genere e per la prevenzione della violenza di genere e lo stalking. Dette attività saranno rivolte sia al personale interno che esterno all'Ente, quali educatori, insegnanti, ragazzi e genitori.
- ◆ Prevedere la partecipazione di una rappresentante della costituenda Consulta degli stranieri alle riunioni della Commissione delle elette e delle nominate con il coinvolgimento di un rappresentante del CUC, al fine di sviluppare maggiori sinergie tra organismi comunali che operano per finalità analoghe..

► Azione positiva 4.3 – Garantire un monitoraggio sulla situazione del personale

Tale azione viene assicurata mediante:

- a) La relazione annuale sulla situazione del personale, anche in un'ottica di genere, per poter cogliere le informazioni in merito alle condizioni che possano condurre a un disagio lavorativo o organizzativo;

- b) L'utilizzo dei risultati delle indagini effettuate sui cittadini e sui dipendenti, anche in un'ottica di genere, per elaborare piani di miglioramento di settore;
- c) La rilevazione dei bisogni espressi dal personale dell'Ente direttamente ai componenti del C.U.G. mediante i colloqui o le segnalazioni.

OBIETTIVO N. 5 – GARANTIRE LA SICUREZZA IN AMBITO LAVORATIVO

► Azione positiva 5.1 – Verifica attuazione del D.V.R.

Verificare la rispondenza del D.V.R. alla situazione lavorativa presente nell'Ente e l'attuazione degli interventi previsti dal documento.

Attuazione, durata e monitoraggio del Piano

Il Piano delle Azioni Positive ha durata triennale (2018-2020), entra in vigore dopo la validazione da parte della Consiglieria di Parità della Città Metropolitana e l'approvazione da parte della Giunta Comunale. Viene pubblicato per conoscenza sul sito dell'Ente nella sezione dedicata al C.U.G. e ne è data diffusione a tutti i dipendenti.

Il Comune di Fucecchio si impegna a garantire le risorse necessarie che assicurino il funzionamento del C.U.G. e la realizzazione degli obiettivi di cui al presente Piano, nell'arco del triennio.

Nel periodo di vigenza le azioni saranno specificate da ciascun dirigente di concerto con il CUG e ne sarà monitorato lo stato di attuazione e dell'efficacia.

Sarà promossa la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni previste e sulla loro attuazione, anche al fine di raccogliere pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, anche in vista di un aggiornamento continuo e condiviso del piano qualora se ne ravvisi la necessità e/o l'opportunità.

Comitato Unico di Garanzia