ACCORDO APPROVAZIOE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUE DI FERRARA TRIENNIO 2012 - 2014

Sottoscrizione definitiva

p. l'Amministrazione Comunale	Fp Cgil Cisl Fp M. O. Cource Uil Fpl Volume Otter
	Rsu Comune di Ferrara Constitut Bernara Mun Pul The Tull

ACCORDO APPROVAZIOE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUE DI FERRARA TRIENNIO 2012 - 2014

Sottoscrizione definitiva

DIR 	ER/D	IREL		
Rsa	Com a diri	une genza	di Fer	rara

Ferrara, 07 agosto 2012

COMUNE DI FERRARA
PROTOCOLLO GENERALE
Cod.AMC.FE.A01

2 6 GIU. 2012
N. 48-140
N. 48-140

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

DEL COMUNE DI FERRARA

2012-2014

Finalità

Innovare e valorizzare il lavoro delle risorse umane

Objettivo n. 26

La motivazione dei dirigenti e dei dipendenti comunali sarà l'elemento di coesione e di rilancio di un clima organizzativo che deve recuperare l'orgoglio di essere al servizio dei cittadini

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è un importante strumento di indirizzo e di programmazione di cui si dota la nostra Amministrazione per perseguire l'obiettivo di valorizzare il laworo delle persone, programmare e introdurre nuove modalità organizzative, promuovere il benessere organizzativo a garanzia di una maggior efficienza ed efficacia dell'attività dell'Amministrazione a favore delle cittadine e dei cittadini, come fissato dall'obiettivo 26 della Programmazione strategica 2009-2014 derivante dal Programma di mandato del Sindaco.

La coerenza delle singole azioni del Piano tendono ad una azione di sistema, in un quadro di rifferimento condiviso, per garantire l'opportunità di sviluppare politiche di gestione del personale chie mettano al centro la persona e valutino l'organizzazione del lavoro in un'ottica di miiglioramento continuo.

La metodologia di lavoro

Per una reale attuazione del Piano si è scelto una metodologia di lavoro basata sul coinvolgimento deii Responsabili dei Servizi e delle UO attraverso l'assegnazione di specifici obiettivi di PEG e PDO e la conseguente adozione di azioni di monitoraggio e valutazione, sulla condivisione con le RSU del percorso e sull'adozione di modalità comunicative interne utili al massimo coinvolgimento del personale.

Le azioni previste saranno attribuite, in fase di individuazione degli obiettivi, nelle tre annualità previste dal Piano e ogni singola azione avrà esplicitati le risorse sia umane che strumentali, i tempi e gli indicatori di risultato.

E" stato scelto di suddividere le azioni, che rientrano fondamentalmente nelle prescrizioni normative riguardo all'adozione dei Piani di Azioni Positive, in tre aree:

N

M

1

1

Doublis h Doublis h

A AM

Arrea del benessere organizzativo e della sicurezza nell'ambiente di lavoro

Le azioni riferite al benessere organizzativo e alla sicurezza nell'ambiente di lavoro hanno un importante e riconosciuto valore strategico.

Garantire un ambiente di lavoro improntato al principio del benessere, favorendo con gli strumenti adeguati la risoluzione del disagio lavorativo e migliorando il senso di appartenenza del personale è presupposto indispensabile per il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione e della qualità dei servizi.

E" prevista anche una particolare attenzione alla formazione dei responsabili dei Servizi e delle Unità Organizzative riguardo alla gestione del personale soprattutto in previsione della risorganizzazione dei ruoli apicali che è stato scelto di attuare nel nostro Ente.

Area della conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro

Le azioni inserite in quest'area tendono a caratterizzare la nostra organizzazione in senso "family friiendly", in coerenza con i principi che reggono l'azione dell'Amministrazione nei confronti dell'esterno, a favore e a sostegno della famiglia.

Il percorso che parte dall'ascolto delle dipendenti e dei dipendenti, deve essere intrapreso in rellazione agli importanti cambiamenti nel sistema del welfare, all'insorgere di nuovi bisogni e alla necessaria attenzione da porre nei confronti delle persone che lavorano per l'erogazione dei servizi oltre che usufruirne come cittadini.

W

L'introduzione di forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro saranno finalizzate a garantire, all'interno di un quadro di regole stabilite, maggiore accoglimento dei reali bisogni del personale legati alle esigenze famigliari, ma anche possibilità diverse di organizzazione dei servizi ai cittadini.

Area della valorizzazione delle differenze e della qualità dell'organizzazione

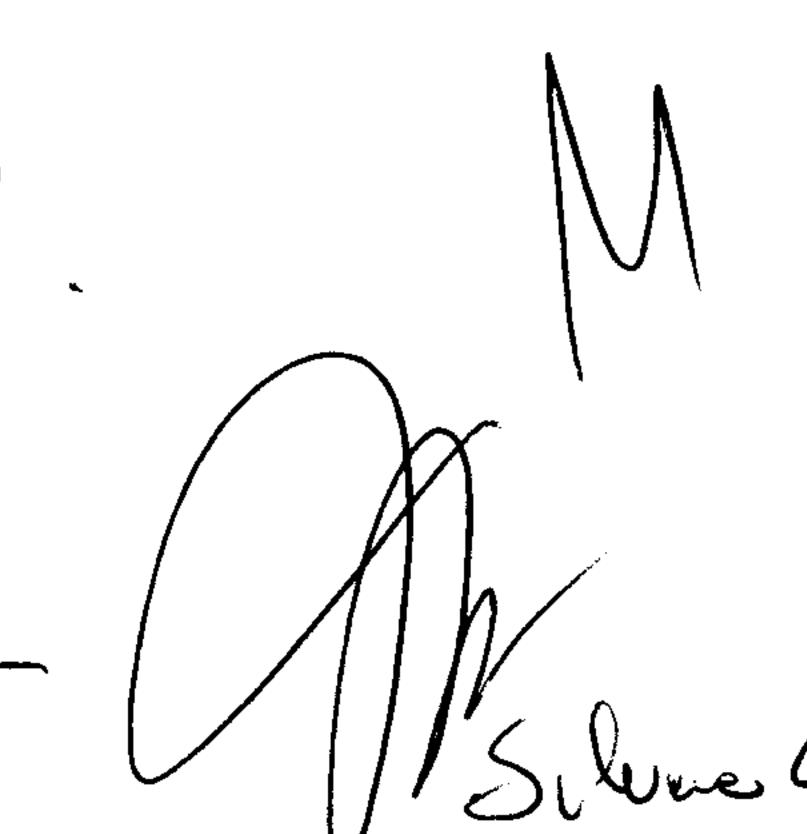
La qualità dell'organizzazione non può prescindere da una accurata conoscenza dei dati relativi al personale, della presenza di donne e uomini nei diversi ruoli e della necessaria attenzione ai principi di parità e pari opportunità.

In quest'area sono inserite azioni finalizzate ad una analisi quantitativa e qualitativa dei dati per conoscere le persone e valorizzare le professionalità, riconoscere le differenze e contrastare le disscriminazioni dirette ed indirette.

2

Detester Roudie m

The state of the s



Area del benessere organizzativo e della sicurezza nell'ambiente di lavoro

AZIONI POSITIVE	TEMPI	RESPONSABILI
Adozione del Codice di condotta	1° semestre 2012	Servizio Personale - CUG
Attivazione dello sportello di ascolto e	1°	Servizio Personale – CUG
individuazione della figura della Consigliera di fiducia	semestre 2012	
Attivazione di modalità di analisi del benessere organizzativo in relazione alla valutazione del rischio stress lavoro correlato		Servizio Personale – CUG – Sicurezza sul lavoro
Migliorare la comunicazione interna per favorire il passaggio delle informazioni, il coinvolgimento e il senso di appartenenza del personale alle scelte organizzative dell'Ente		Responsabile Comunicazione - Servizio Personale – CUG
Attivare collegamenti informatici nelle sedi ancora sprovviste		Responsabile SSI Istituzione Scuola - CUG
Approntare modalità di comunicazione per le persone assenti per lunghi periodi. Sostenere il rientro dopo lunghe assenze a titolo diverso		
Attivare percorsi di formazione e supporto ai Dirigenti e alle PO per l'introduzione di strumenti di gestione del personale finalizzati alla prevenzione e alla gestione del disagio lavorativo e alla valorizzazione delle persone		Servizio Personale - CUG

Area della conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro

AZIONI POSITIVE	TEMPI	RESPONSABILI
Rilevazione dei bisogni di conciliazione fra tempi di vita e di lavoro di tutto il personale	1° semestre 2012	Servizio Statistica - Servizio Personale - CUG
Monitoraggio del piano orari e dell'applicazione della normativa sulle assenze		
Attività di formazione sui temi della conciliazione		
Sperimentazione di strumenti di flessibilità		
Raccordo con le azioni in tema di pari opportunità e tempi della città dell'Amministrazione comunale sul territorio		

B

House Jun James James James James James James James Junion Junion James James

Peller Silver Cos.

N

Area della valorizzazione delle differenze e della qualità dell'organizzazione

AZIONI POSITIVE	TEMPI	RESPONSABILI
Conoscenza e organizzazione qualitativa dei dati statistici relativi al personale		Servizio Personale
Mappatura dei titoli di studio e delle competenze professionali		
Analisi dei ruoli e delle mansioni all'interno		
dell'Ente, valutazione del fenomeno della		
segregazione orizzontale, verticale e delle		
discriminazioni dirette ed indirette		
Osservatorio sulla mobilità interna		
Analisi in un'ottica di genere della applicazione		
degli istituti contrattuali – valutazione dei		
differenziali salariali		

FERRARA, 26/06/2012

L'AMMUISTRAZIONE COMUNALE

Hellegum'

Much

Œ 055.

bolitip Ollie Bovarie Near

Cloudie.

e luco

Moudre Poulle ast FP

Patrix Bon Other

Coloquett men