



COMUNE DI VEDUGGIO DEL LAGO
PROVINCIA DI VARESE

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E
RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2023



COMUNE DI VEDUGGIO DEL LAGO
PROVINCIA DI VARESE

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2022



COMUNE DI VEDANO OLONA

PROVINCIA DI VARESE

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.



COMUNE DI VEDANO OLONA

PROVINCIA DI VARESE

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Dall'analisi della tabella 1.1 si evince una predominanza delle dipendenti di genere femminile essendoci, su un totale di 30 dipendenti, n. 7 uomini (23,33%) di cui per la maggior parte appartenenti alla fascia d'età dal 51 ai 60 anni e n. 23 donne (76,67%) per la maggior parte appartenenti alla fascia d'età dai 51 ai 60 anni.

La tabella 1.2 evidenzia che la maggior parte dei dipendenti sia uomini che donne sono occupati a tempo pieno con un percentuale pari a 46,67% per le donne e al 20% per gli uomini.

Le posizioni di responsabilità, nella fattispecie Posizioni Organizzative attribuite ai sensi dell'art. 107 del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267 sono 4 di cui 3 attribuite a donne (75%) e 1 a un uomo (25%).

La maggior parte dei dipendenti sono dipendenti del Comune di Veduggio del Lazio da più di 10 anni, riscontrandosi soltanto un uomo e due donne con un'anzianità di servizio inferiore a 3 anni, come si evince dalla tabella 1.4.

Per quanto riguarda i titoli di studio, la tabella 1.7 mostra che il 56,67% dei dipendenti ha conseguito il diploma di scuola superiore, il 23,33% sono laureati e soltanto il 10% hanno un titolo di studio inferiore al diploma superiore.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Gli anni 2020-2021 sono stati caratterizzati dall'emergenza sanitaria della pandemia e, in questa circostanza, l'Amministrazione ha prontamente affrontato la situazione, che si è prospettata in maniera assolutamente improvvisa e con uno scenario imprevedibile, approntando repentinamente tutti gli strumenti a disposizione per salvaguardare la salute dei dipendenti, adottando la modalità dello smart working, e degli utenti rimodulando orari e condizioni pur garantendo ininterrottamente l'erogazione dei servizi essenziali, assicurando il pieno supporto ai dipendenti.

Per quanto riguarda i permessi garantiti dalla Legge 104/1992 sono state fruite 8 giornate da parte di dipendenti di genere femminile.

I permessi giornalieri per i congedi parentali sono stati fruiti invece in maniera equa fra uomini e donne.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il Piano Azioni Positive attualmente in vigore è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 143 del 15.12.2022 e, pertanto, non è stato possibile dare attuazione nel corso del 2022 agli obiettivi ivi contenuti e di seguito esposti, attività che sarà attuata e monitorata invece nel corso del 2023.

Azione Positiva n. 1	Promuovere la salute e il benessere organizzativo sul lavoro
Il Comune di Veduggio del Lazio intende promuovere la salute e il benessere sul luogo di lavoro, non	



COMUNE DI VEDUGGIO DEL LAZIO

PROVINCIA DI VARESE

solo salvaguardando l'assenza di conflitti e discriminazioni anche se posti in essere in forma velata e indiretta, ma anche tutelando il benessere psicologico e fisico dei lavoratori rinnovando per gli anni 2023/2025 l'adesione al programma "Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP Lombardia" promosso da Regione Lombardia, in collaborazione con ATS Insubria.

In particolare, si provvederà a promuovere il ruolo del C.U.G. e ad informare il personale sul ruolo della Consigliera Provinciale. Inoltre, saranno programmati incontri rivolti a tutti i dipendenti con personale specializzato per illustrare le buone pratiche per uno stile di vita sano e costruendo concretamente un contesto ambientale che favorisca l'adozione di comportamenti e scelte positive per la salute (gruppi di cammino aziendale, incentivare l'uso delle scale, valutazione della tipologia dei cibi e bevande presenti nei distributori automatici, affissione di manifesti e consegna di materiale promozionale a tutti i dipendenti, incontri di informazione a contrasto dei comportamenti additivi, ecc...)

Azione Positiva n. 2	Sostenere lo sviluppo di iniziative di informazione, formazione e aggiornamento del personale
-----------------------------	--

L'Amministrazione comunale si impegna a sostenere la costante formazione del personale per migliorare la gestione delle risorse umane, l'ambiente e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Le attività formative saranno organizzate, ove possibile, in orari compatibili con quelli dei dipendenti part-time in maniera tale da consentire a tutti i lavoratori di sviluppare un'apprezzabile crescita professionale e personale.

Saranno confermati e potenziati i momenti formativi in materia di transizione digitale e di anticorruzione chiedendo la partecipazione di tutto il personale in forza nel Comune senza alcuna discriminazione di genere e di inquadramento, conservando gli attestati relativi alla partecipazione ai corsi di formazione nel fascicolo personale di ciascun dipendente.

A seguito della recente costituzione del Comitato Unico di Garanzia, si distribuirà a tutto il personale dipendente una nota esplicativa dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in capo allo stesso.

Azione Positiva n. 3	Favorire l'equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro migliorando l'efficienza organizzativa del lavoro flessibile
-----------------------------	---

Il Comune intende salvaguardare e valorizzare le singole professionalità e lo sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time o altre forme di flessibilità, favorendo ogni nuova modalità di organizzazione del lavoro, assicurando un adeguato affiancamento per il personale che rientra in servizio dopo lunghi periodi di assenza per malattia o congedi e promuovendo l'attivazione di tavoli di concertazione per la ridefinizione (flessibilità oraria,



COMUNE DI VEDANO OLONA

PROVINCIA DI VARESE

modalità di accesso) dello strumento del “part-time”.

Riconoscere a tutti i dipendenti il diritto di usufruire delle ferie maturate con facoltà di utilizzarle, dilazionandole o raggruppandole durante l’anno, secondo le proprie esigenze, pur tenendo conto delle particolarità legate alle loro mansioni e previa positiva verifica della possibilità di sostituzione. Al fine di agevolare a tutti i dipendenti la consultazione e del proprio cartellino, è stato inserito nel programma di gestione delle presenze un modulo aggiuntivo che permette di presentare via mail al Responsabile le richieste di ferie, permessi e congedi ricevendone riscontro (autorizzazione o diniego) sulla propria casella di posta istituzionale, con un notevole risparmio di tempo e di carta.

Per quanto riguarda la formazione sono state offerte a tutti i dipendenti numerose occasioni di formazione e di aggiornamento, con particolare riferimento alla materia della Transizione Digitale, che si sono affiancate alla formazione specifica legata a ciascun settore, e rivolte a tutto il personale, senza distinzione di aree di appartenenza, tipologia di contratto (full time – part time, tempo indeterminato – tempo determinato, ecc...).

Un’altra importante e attualissima formazione ha riguardato la materia della trasparenza e dell’anticorruzione alla quale è stata chiamata a partecipare la totalità del personale e che è stata declinata, per agevolare la partecipazione estesa, nella forma di moduli fruibili in modalità on line e nel corso di un periodo di tempo non standardizzato, permettendo quindi la frequenza adattandola ai bisogni di ciascun dipendente

Nel corso del 2021 si è avuta una sola commissione di concorso per il reclutamento di un posto da Istruttore Direttivo (cat. D) da assegnare all’Area Finanziaria/Tributi ed è stata composta da 5 membri di cui 4 donne (80%) fra cui la Presidente e un uomo (20%).

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Come esposto nelle sezioni precedenti il Piano Azioni Positive vigente è stato adottato alla fine del 2022 e, pertanto, non è stato possibile attuarne le specifiche azioni che si intendono invece praticare nel corso del 2023.

In particolare, a sostegno del benessere lavorativo, nella sua accezione più ampia, proseguendo il percorso intrapreso sin dal 2014 con l’adesione al programma WHP promossa da Regione Lombardia, in collaborazione con ATS Insubria, saranno programmati incontri rivolti a tutti i dipendenti, tenuti da personale specializzato, per illustrare le buone pratiche per uno stile di vita sano e favorire l’adozione di comportamenti e scelte positive per la salute (gruppi di cammino aziendale, incentivare l’uso delle scale, valutazione della tipologia dei cibi e bevande presenti nei distributori automatici, affissione di manifesti e consegna di materiale promozionale a tutti i dipendenti, incontri di informazione a contrasto dei comportamenti additivi, ecc...).

Il Codice di Comportamento del personale del Comune di Veduggio del Lago, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 150 del 28.12.2022 è stato di recente aggiornato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 19.01.2023.



COMUNE DI VEDANO OLONA

PROVINCIA DI VARESE

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Gli obiettivi legati alla Performance sono stati approvati e assegnati ma allo stato non vi è ancora la valutazione né degli stessi né della performance individuale.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Il Comitato Unico di garanzia del Comune di Veduggio è stato costituito con Deliberazione di Giunta Comunale n. 130 assunta in data 08.11.2022.

Le riunioni hanno visto il CUG impegnato a valutare il testo del Regolamento approvato all'unanimità nella seduta del 12.12.2022.

All'interno del sito web istituzionale è stata dedicata una pagina al Comitato Unico di Garanzia nella quale si trova una breve spiegazione dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in capo al CUG, il Regolamento e la possibilità di prendere contatto con i membri dello stesso da parte di tutti i dipendenti.

B. ATTIVITA'

Trattandosi di una costituzione recente, il CUG non ha ancora avuto occasione di svolgere i compiti suoi propri che si riserva di esercitare nel corso del 2023.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Durante il pur breve periodo di operatività, al CUG non sono giunte fondate e circostanziate segnalazioni di competenza del CUG, ovvero riguardanti una potenziale violazione di pari opportunità, benessere organizzativo e discriminazioni e violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing avvenute nell'Ente.

Ad ogni buon conto, il CUG nel suo complesso rinnova l'impegno e l'attenzione verso le esigenze dei dipendenti rendendosi disponibile nel modo più completo e libero a ricevere qualsiasi genere di osservazione e segnalazione da parte dei lavoratori.



COMUNE DI VEDANO OLONA
PROVINCIA DI VARESE

Situazione al 31.12.2022

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Cat. A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cat. B	0	0	0	2	0	0	0	2	4	0
Cat. C	0	0	0	1	1	0	0	5	7	1
Cat. D	0	0	0	1	0	0	1	1	2	0
Totale personale	0		2	4	1	0	1	8	13	1
% sul personale complessivo	0	0	6,67	13,33	3,33	0	3,33	26,67	43,33	3,33



COMUNE DI VEDANO OLONA

PROVINCIA DI VARESE

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	0	0	2	3	1	6	20	0	1	5	8	0	14	46,67
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	5	1	9	30
Part Time <50%	0	0	0	1	0	1	3,33	0	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	2	4	1	7	23,33	0	1	8	13	1	23	76,67
Totale %	0	0	6,67	13,33	3,33	23,33		0	3,33	26,67	43,33	3,33	76,67	

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Cat. D	1	25	3	75	4	100
.....						
.....						
.....						
Totale personale	1	25	3	75	4	100,00%
% sul personale complessivo	1	3,33	3	10	4	13,33



COMUNE DI VEDUGGIO

PROVINCIA DI VARESE

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	0	0	1	0	0	1	3,33	0	0	1	1	0	2	6,67
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	1	0	1	3,33	0	0	1	0	0	1	3,33
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2	6,67
Superiore a 10 anni	0	0	1	3	1	5	16,67	0	0	6	12	0	18	60
Totale	0	0	2	4	1	7	23,33	0	1	8	13	1	23	76,67
Totale %	0	0	6,67	13,33	3,33	23,33	23,33	0	3,33	26,67	43,33	3,33	76,67	76,67

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Cat. A	0	0	0	
Cat. B	€ 26.870,44	€ 24.719,46	€ 2.150,98	
Cat. C	€ 35.006,17	€ 31.234,97	€ 3.771,21	
Cat. D	€ 57.863,95	€ 46.275,59	€ 11.588,36	
Totale personale	€ 119.740,56	€ 102.230,02	€ 17.510,54	100,00%
% sul personale complessivo				



COMUNE DI VEDANO OLONA

PROVINCIA DI VARESE

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	0	0	0	0	0	0
Laurea magistrale	0	0	0	0	0	0
Master di I livello	0	0	0	0	0	0
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	0	0	0	0	0	0
% sul personale complessivo	0	0	0	0	0	0

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	6,67	1	3,33	3	10
Diploma di scuola superiore	3	10	14	46,67	17	56,67
Laurea	2	6,67	1	3,33	3	10
Laurea magistrale	0	0	7	23,33	7	23,33
Master di I livello	0	0	0	0	0	0
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	7	23,33	23	76,67	30	100
% sul personale complessivo	23,33			76,67		100,00%



COMUNE DI VEDUGGIO DEL LAGO

PROVINCIA DI VARESE

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorso istruttore direttivo	1	20	4	80	5	100	donna
Totale personale	1	20	4	80	5	100,00%	donna
% sul personale complessivo							

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale %	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



COMUNE DI VEDUGGIO

PROVINCIA DI VARESE

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	0	0	8	100	8	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	0	0	0	0	0	0
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	9	50	9	50	18	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	0	0	0	0
Totale	9	50	9	50	18	100
% sul personale complessivo						

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ'

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	2	4	1	7	23,33	0	0	2	1	0	3	10
Aggiornamento professionale	0	0	1	0	1	2	6,67	0	0	5	6	1	12	40
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro (specificare)	0	0	2	3	1	6	20	0	1	8	3	1	13	43,33
Totale ore	0	0						0						
Totale ore %														



COMUNE DI VEDANO OLONA

PROVINCIA DI VARESE

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Veduggio del Lago è stato costituito con Deliberazione di Giunta Comunale n. 130 assunta in data 08.11.2022.

Il Piano Azioni Positive attualmente in vigore è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 143 del 15.12.2022 e, pertanto, non è stato possibile dare attuazione agli obiettivi ivi contenuti.

Per quanto riguarda, il precedente Piano di Azioni Positive relativo al triennio 2018-2020, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 30.01.2018, non è stato aggiornato negli anni 2021 e 2022 stante il perdurare dello stato di emergenza sanitaria e l'avvicinarsi della figura del Segretario Comunale che, peraltro, opera tuttora con funzioni di reggenza. Si provveduto, pertanto, a rinnovare il Piano Azioni Positive per il triennio 2023/2025 beneficiando altresì del confronto con il nuovo Comitato Unico di Garanzia costituito con Deliberazione della Giunta Comunale n. 130 assunta in data 8 novembre 2022.

Si ritiene opportuno segnalare che l'amministrazione non ha provveduto a redigere il bilancio di genere.



COMUNE DI VEDUGGIO DEL LAGO

PROVINCIA DI VARESE

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Iniziativa n. 1 - Promuovere la salute e il benessere organizzativo sul luogo di lavoro

Obiettivo: da un'indagine sul benessere organizzativo si è deciso di salvaguardare l'ambiente di lavoro da episodi di conflitto, molestie, mobbing e discriminazioni, per garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sereno e sicuro, ponendolo come azione n. 1 del Piano Azioni Positive 2023/2025.

Azioni:

Azione 1 - Informazione/formazione. Si promuoverà il ruolo del C.U.G. distribuendo a tutto il personale un'adeguata informativa sul ruolo della Consigliera Provinciale, con particolare riferimento alle azioni attuate contro le violenze di genere e le azioni di tutela, affinché non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro e non vengano realizzati comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminanti quali, ad esempio, pressioni o molestie sessuali, episodi di mobbing e atteggiamenti volti ad avvilire il dipendente, anche se posti in essere in forma velata e indiretta, ad ogni livello delle relazioni personali e professionali.

Azione 2 – Rinnovo adesione al programma WHP di regione Lombardia. A sostegno del benessere lavorativo, nella sua accezione più ampia, proseguendo il percorso intrapreso sin dal 2014 con l'adesione al programma WHP promossa da Regione Lombardia, in collaborazione con ATS Insubria, saranno programmati incontri rivolti a tutti i dipendenti, tenuti da personale specializzato, per illustrare le buone pratiche per uno stile di vita sano e favorire l'adozione di comportamenti e scelte positive per la salute (gruppi di cammino aziendale, incentivare l'uso delle scale, valutazione della tipologia dei cibi e bevande presenti nei distributori automatici, affissione di manifesti e consegna di materiale promozionale a tutti i dipendenti, incontri di informazione a contrasto dei comportamenti additivi, ecc...).

Attori Coinvolti: tutti i componenti del CUG

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa: non è previsto alcun onere di bilancio

Iniziativa n. 2 - Sostenere lo sviluppo di iniziative di informazione, formazione e aggiornamento del personale

Obiettivo: da un'analisi del benessere organizzativo, si è inteso favorire la costante formazione del personale per migliorare la gestione delle risorse umane e, contestualmente, dare la possibilità all'Amministrazione di migliorare l'ambiente e la qualità del lavoro, attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti, chiedendo la partecipazione di tutto il personale del Comune, senza alcuna discriminazione di genere e di inquadramento, soprattutto riguardo alla formazione in materia di transizione digitale e di anticorruzione.

Azioni:



COMUNE DI VEDANO OLONA

PROVINCIA DI VARESE

Azione 1 – Implementazione della formazione. Si intende facilitare e implementare le occasioni di formazione/informazione estesa a tutto il personale, programmando i momenti formativi/informativi, ove possibile, in orari compatibili con quelli dei dipendenti part-time in maniera tale da consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e personale. A seguito della recente costituzione del Comitato Unico di Garanzia sarà distribuito a tutto il personale dipendente una nota esplicativa dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in capo allo stesso.

Attori Coinvolti: tutti i componenti del CUG

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa: non è previsto alcun onere di bilancio

Iniziativa n. 3 - Favorire l'equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro migliorando l'efficienza organizzativa, soprattutto del lavoro flessibile

Obiettivo: a seguito dell'analisi del benessere organizzativo, si intende salvaguardare e valorizzare le singole professionalità e lo sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time o altre forme di flessibilità, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro. Ci si propone l'obiettivo di riconoscere a tutti i dipendenti il diritto di usufruire delle ferie maturate con facoltà di utilizzarle dilazionandole o raggruppandole durante l'anno, secondo le proprie esigenze, pur tenendo conto delle particolarità legate alle loro mansioni e previa positiva verifica della possibilità di sostituzione.

Azioni:

Azione 1 – Maggiore flessibilità. Accrescere la "cultura della flessibilità" come forma utile per l'organizzazione del lavoro a tutti i livelli, promuovendo l'attivazione di tavoli di concertazione per la ridefinizione (flessibilità oraria, modalità di accesso) dello strumento del "part-time".

Azione 2 – Snellimento della procedura di fruizione di ferie e permessi. Snellire la procedura della richiesta di ferie e permessi mediante un modulo aggiuntivo al programma di gestione delle presenze che permette di presentare via mail al Responsabile le richieste di ferie, permessi e congedi ricevendone riscontro (autorizzazione o diniego) sulla propria casella di posta istituzionale, con un notevole risparmio di tempo e di carta.

Attori Coinvolti: tutti i componenti del CUG

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa: non è previsto alcun onere di bilancio