

Federazione dei Comuni del Camposampierese
COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI
OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL
BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE
DISCRIMINAZIONI

**Piano Triennale Azioni Positive
(2013-2015)**

PREMESSA

Come disposto dall'art. 21 della Legge n. 183 del 04/11/2010, la direttiva del 04/03/2011 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, disciplina il funzionamento dei CUG (Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni), che assume, unificandone tutte le funzioni precedentemente attribuite ai Comitati Pari Opportunità e ai Comitati paritetici del mobbing .

Tra i compiti propositivi del CUG rientrano i piani di azioni positive.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla parità e pari opportunità tra uomini e donne e a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età, orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Sono misure "speciali" – in quanto non generali, ma specifiche e ben definite - e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rilevano situazioni di disparità di trattamento legate al sesso, oppure di malessere lavorativo.

Alcuni esempi di azioni positive che i CUG possono porre in atto sono:

- quelle volte a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- quelle che mirano alla promozione e/o il potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- prendere iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze di donne e uomini;
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle P.O. e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di Parità della zona di riferimento;
- azioni che favoriscano il benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing, nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Il presente Piano di Azioni Positive, avrà durata triennale e si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà concreta ed alle dimensioni degli Enti. Se ben utilizzato, potrà permettere a ciascuna Amministrazione di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti, dando loro la possibilità di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Esso è da considerarsi sostitutivo del già vigente Piano Azioni Positive approvato con delibera di giunta della Federazione dei Comuni del Camposampierese n. 103 del 27.12.2010 poiché comprende anche l'integrazione della parte riguardante alle attività prima attribuite ai Comitati antimobbing, attinenti alla tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e alla sfera della molestia/violenza di carattere psicologico.

Non si dimentichi che la PA deve essere datore di lavoro esemplare e deve quindi applicare i principi legislativi per prima. Gli artt. 7 e 57 del Decreto Legislativo 165/2001 ne sono la prova, senza contare che la contrattazione collettiva non può prescindere dal rispettare i principi suddetti.

Nel periodo di vigenza del Piano il CUG raccoglierà pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e delle Amministrazioni Comunali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

La specificità di questo modello di Piano, è quella di essere redatto in forma associata, con lo scopo di delineare delle “buone pratiche” condivise fra tutti gli Enti coinvolti, all’interno del quadro più ampio di gestione associata del personale.

Gli Enti associati, in termini organizzativi, eccetto rare eccezioni, presentano caratteristiche simili, questo ha certamente facilitato la realizzazioni di questo lavoro.

Ambito d’azione: analisi dati del Personale

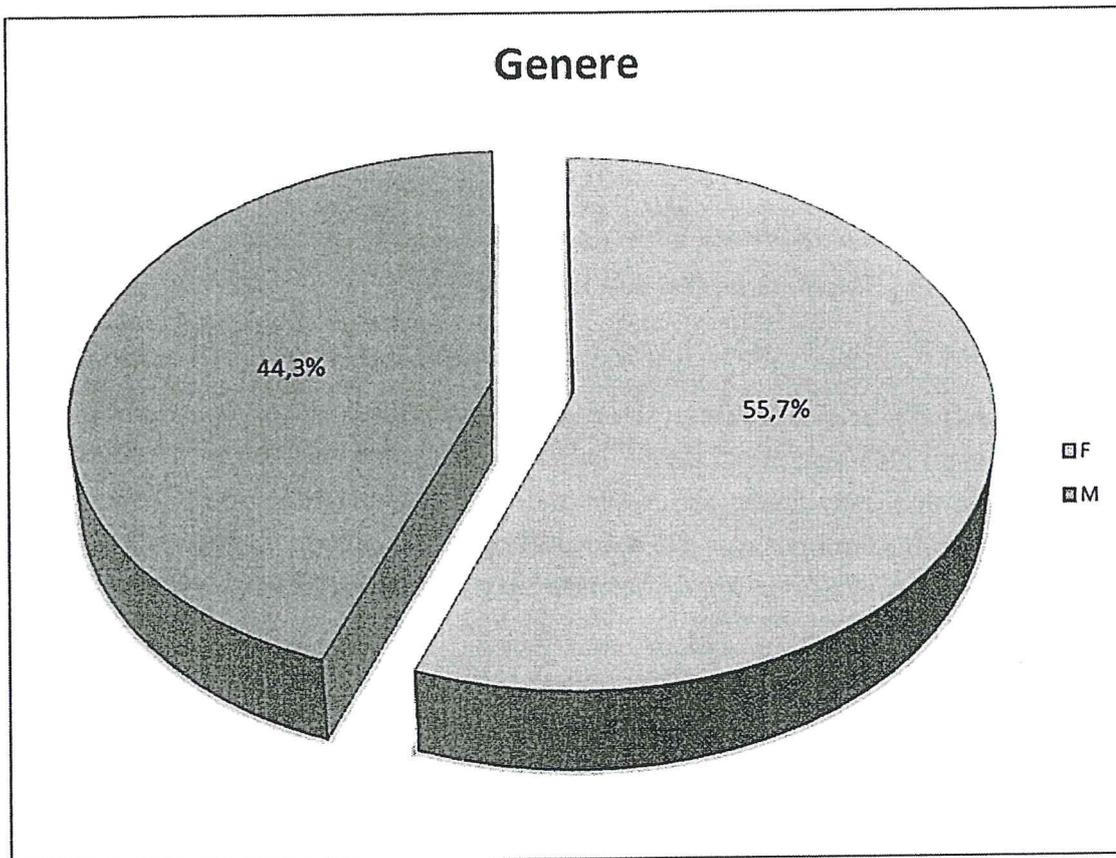
Innanzitutto, come già effettuato nel precedente Piano, si è ritenuto indispensabile fotografare la situazione di partenza, mediante la rilevazione e l’elaborazione di alcuni dati relativi l’assetto organizzativo all’interno di ciascun Ente, al fine di conoscere e fare una valutazione ex –ante della situazione concreta del personale ed individuare, in questo modo, le possibili azioni positive atte a riequilibrare le condizioni di lavoro in termini di pari opportunità. Tali fenomeni, devono essere monitorati, mediante rilevazioni periodiche (almeno annuali) al fine di avere un supporto di lavoro efficace.

L’analisi della attuale situazione (aggiornata al mese di giugno 2013) del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto

Tab. 1) GENERE

| Conteggio di Sesso | Sesso | | Totale complessivo |
|----------------------------|------------|------------|--------------------|
| | F | M | |
| Ente | | | |
| Borgoricco | 15 | 10 | 25 |
| Campodarsego | 20 | 17 | 37 |
| Camposampiero | 25 | 13 | 38 |
| Limena | 17 | 16 | 33 |
| Loreggia | 12 | 8 | 20 |
| Massanzago | 9 | 7 | 16 |
| San Giorgio delle Pertiche | 16 | 7 | 23 |
| Santa Giustina in colle | 14 | 6 | 20 |
| Trebaseleghe | 15 | 16 | 31 |
| Villa Del Conte | 16 | 5 | 21 |
| Piombino Dese | 15 | 14 | 29 |
| Federazione | 16 | 37 | 53 |
| Villanova | 15 | 7 | 22 |
| Totale complessivo | 205 | 163 | 368 |

| Conteggio di Sesso | Totale |
|---------------------------|------------|
| F | 205 |
| M | 163 |
| Totale complessivo | 368 |

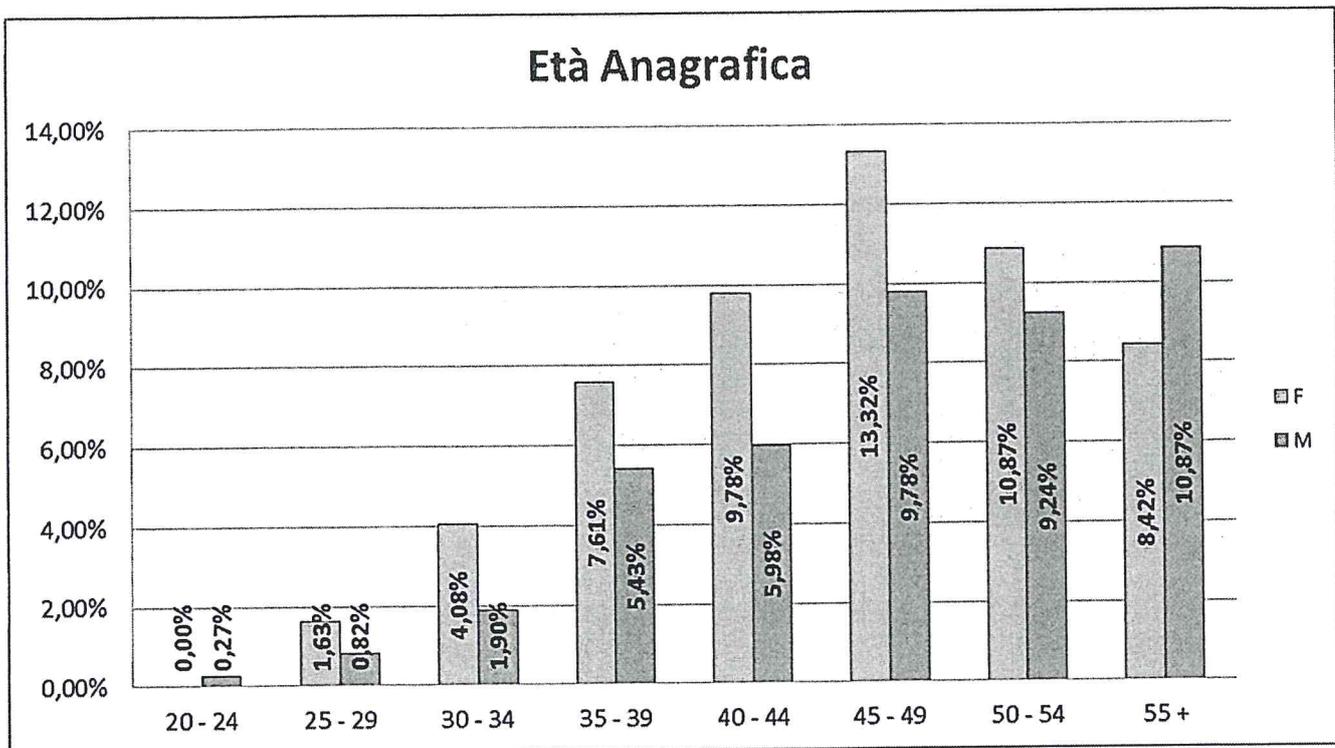


Analizzando il dato in forma aggregata si nota una preminenza della presenza femminile. Escludendo poi la Federazione, che presenta una preminenza di presenza maschile dovuta al particolare servizio di vigilanza, la percentuale di dipendenti donne aumenta; per questo è necessario, nella gestione del personale, dare un'attenzione particolare e continuare nell'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità, anche alla luce dei dati rilevati nella successive tabelle "part-time" e "tasso di fecondità".

Si dà comunque atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs 11/04/2006 n.198, in quanto, in termini aggregati, non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Tab. 2) ETA' ANAGRAFICA. Per questa specifica tabella si è ritenuto più significativo rilevare il dato aggregato e non per singolo Ente.

| Conteggio di Sesso | Sesso | | Totale complessivo |
|---------------------------|---------------|---------------|--------------------|
| | F | M | |
| 20 - 24 | 0,00% | 0,27% | 0,27% |
| 25 - 29 | 1,63% | 0,82% | 2,45% |
| 30 - 34 | 4,08% | 1,90% | 5,98% |
| 35 - 39 | 7,61% | 5,43% | 13,04% |
| 40 - 44 | 9,78% | 5,98% | 15,76% |
| 45 - 49 | 13,32% | 9,78% | 23,10% |
| 50 - 54 | 10,87% | 9,24% | 20,11% |
| 55 + | 8,42% | 10,87% | 19,29% |
| Totale complessivo | 55,71% | 44,29% | 100,00% |



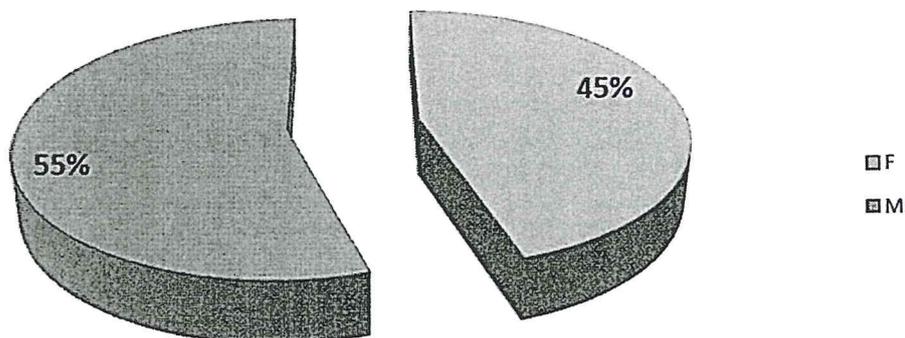
Le classi di età che presentano il numero più elevato di dipendenti, senza distinzione di genere, sono quelle fra i 45 e 49 e fra i 50 e i 54 anni, seguite da quella oltre i 55. Si può osservare che c'è una forte presenza di personale "non più giovane", senza distinzione di genere. Nella stesura del piano, in termini di "Conciliazione tempi della famiglia - lavoro", si dovrà tener in considerazione questo dato, in quanto esigenze particolari potrebbero essere legate non solo alla presenza di figli in età scolare o prescolare, ma anche a familiari anziani che hanno bisogno di assistenza. (vedi anche Tabella 6) riferita all'utilizzo dei permessi di cui alla L. 104), o motivi di salute.

Tab. 3.1) POSIZIONI ORGANIZZATIVE

| COMUNI | F | M | Totale complessivo |
|----------------------------|---|----|--------------------|
| Borgoricco | 2 | 1 | 3 |
| Campodarsego | 2 | 3 | 5 |
| Camposampiero | 4 | 2 | 6 |
| Limena | 1 | 3 | 4 |
| Loreggia | 2 | 1 | 3 |
| Massanzago | 4 | 1 | 5 |
| San Giorgio delle Pertiche | 1 | 3 | 4 |
| Santa Giustina in colle | 2 | 1 | 3 |
| Trebaseleghe | 1 | 4 | 5 |
| Villa Del Conte | 2 | 1 | 3 |
| Piombino Dese | 1 | 2 | 3 |
| Federazione | 4 | 10 | 14 |
| Villanova | 2 | 2 | 4 |

| | | | |
|--------------------|----|----|----|
| Totale complessivo | 28 | 34 | 62 |
|--------------------|----|----|----|

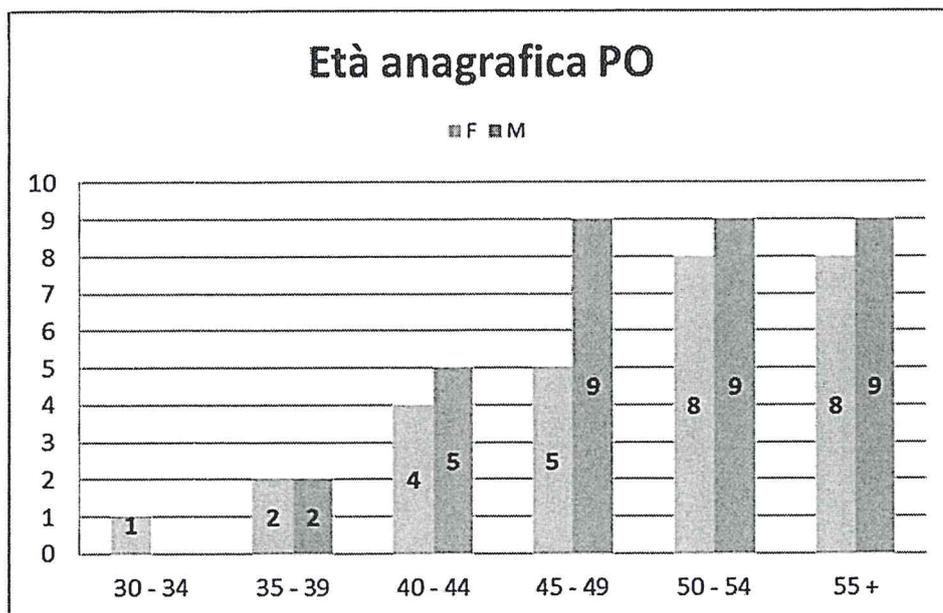
Posizioni organizzative



La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti “Responsabili di Area “ ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all’art. 107 del D.Lgs. 267/2000 presenta una marcata preminenza maschile. Il dato diventa particolarmente rilevante quando lo si raffronta con il tasso di formazione delle donne rispetto a quello degli uomini.

Tabella 3.2) POSIZIONI ORGANIZZATIVE PER ETA’ ANAGRAFICA (dato aggregato)

| ETA’ | F | M | Totale complessivo |
|---------------------------|-----------|-----------|--------------------|
| 30 - 34 | 1 | | 1 |
| 35 - 39 | 2 | 2 | 4 |
| 40 - 44 | 4 | 5 | 9 |
| 45 - 49 | 5 | 9 | 14 |
| 50 - 54 | 8 | 9 | 17 |
| 55 + | 8 | 9 | 17 |
| Totale complessivo | 28 | 34 | 62 |



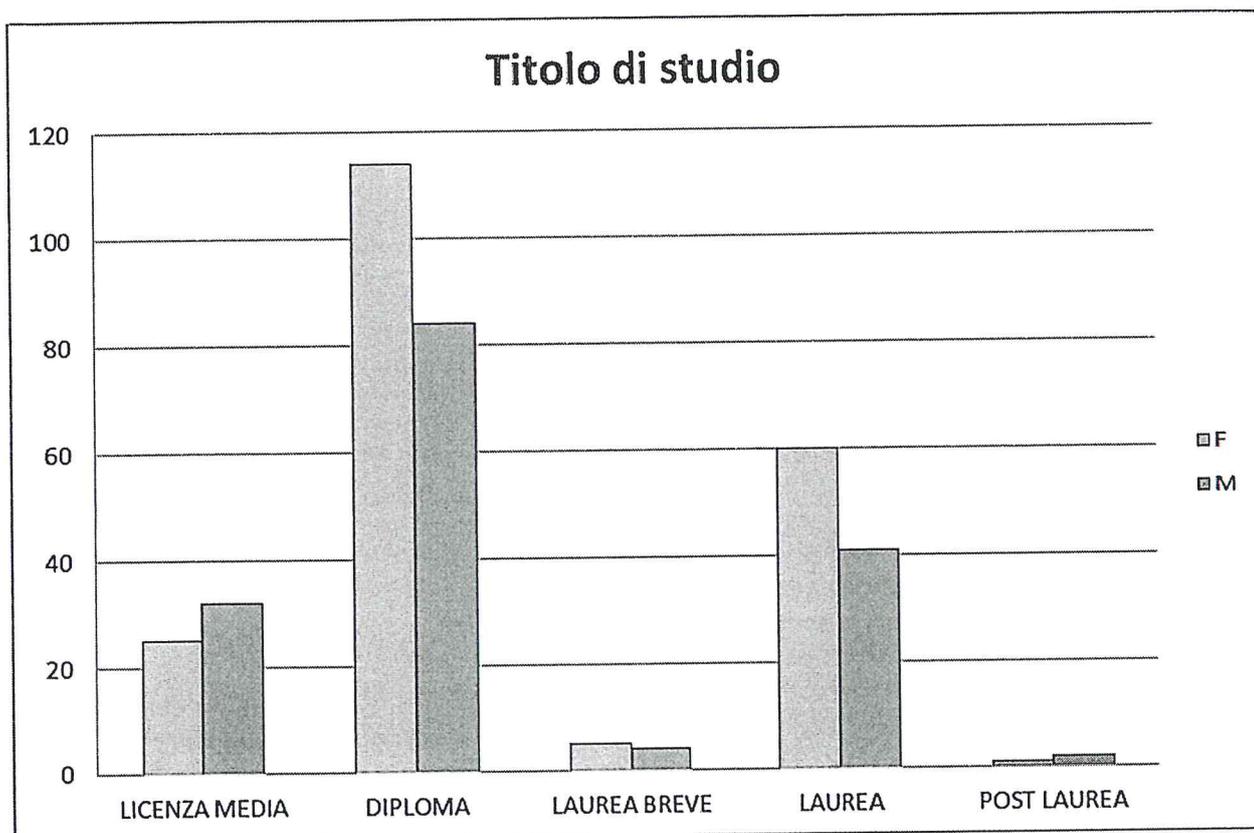
Da questa tabella e, come già rilevato nella precedente, si può rilevare che la maggior parte delle posizioni organizzative sono uomini e hanno una età superiore ai 50 anni; non sono prossime al pensionamento, in media dovranno lavorare per circa altri 10 anni. In questo periodo, tuttavia, le politiche di gestione del personale all'interno degli Enti dovranno essere rivolte ad individuare e formare i possibili sostituti, tenendo presente, anche la prossima tabella sui titoli di studio, che dimostra la presenza di un gran numero di laureati tra il genere femminile.

Il dato sulle P.O. è ancora più interessante se si confrontano le percentuali riferite alla presenza delle donne nelle fasce di età 50-54 anni (10,08% rispetto al 9,20% degli uomini) e tra i 45 e i 49 anni (13,32% contro 79,78% degli uomini).

La fascia di età che va dai 45 ai 54 anni, infatti, rappresenta la piena maturità professionale: nonostante ci sia una nettissima prevalenza di donne e nonostante queste abbiano una formazione scolastica maggiore (si vedano i dati seguenti sui titoli di studio), esse non riescono nemmeno ad accedere alle posizioni di dirigenza in numero pari agli uomini (13 contro 18), quando una parità avrebbe rappresentato di per sé già segno di 'discriminazione'.

Tab. 4) TITOLO DI STUDIO. Dati aggregati

| Titolo di studio | F | M | Totale complessivo |
|---------------------------|------------|------------|--------------------|
| LICENZA MEDIA | 25 | 32 | 57 |
| DIPLOMA | 114 | 84 | 198 |
| LAUREA BREVE | 5 | 4 | 9 |
| LAUREA | 60 | 41 | 101 |
| POST LAUREA | 1 | 2 | 3 |
| Totale complessivo | 205 | 163 | 368 |

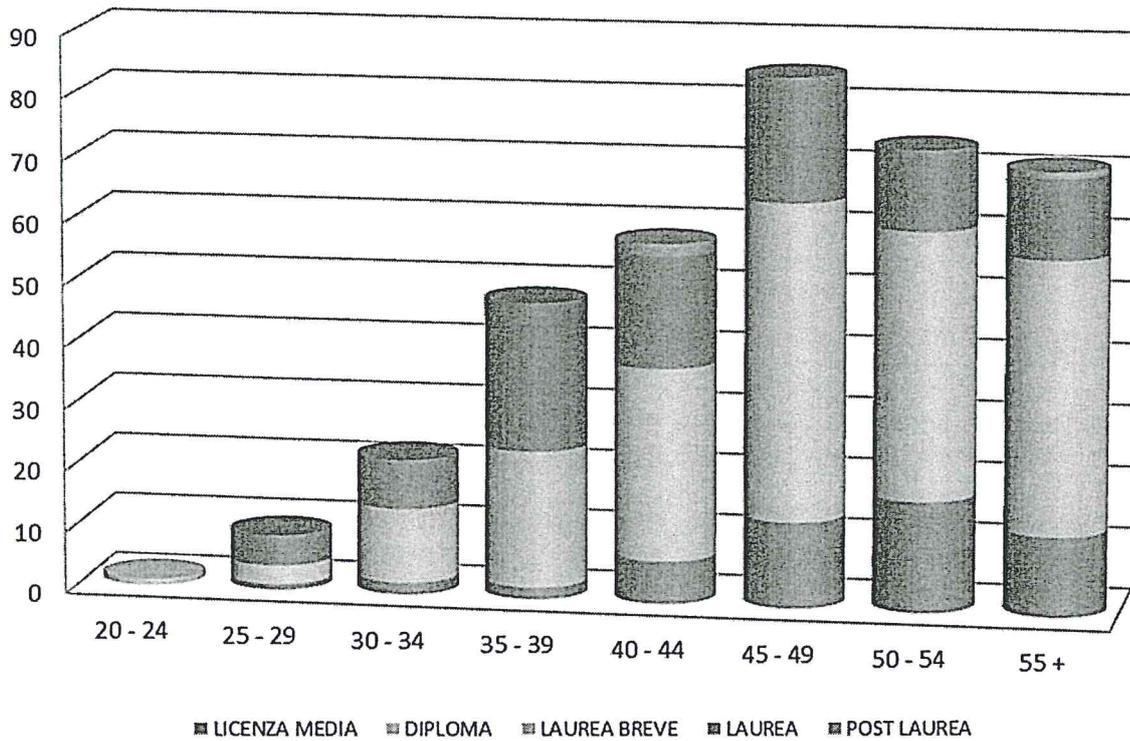


Si nota una preminenza di diplomati e laureati di sesso femminile. Se questo dato viene analizzato assieme a quello della tabella precedente (posizioni organizzative) si rileva che nonostante la media del personale femminile abbia un titolo di studio superiore a quello maschile, gli incarichi di posizione organizzativa vengono attribuiti maggiormente a quest'ultimi. Nell'obiettivo 4) "Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale", dunque, è necessario individuare delle azioni a sostegno dell'accesso delle donne ai ruoli dirigenziali, attraverso iniziative di formazione specifica.

Tab. 4.1) TITOLO DI STUDIO ED ETA' ANAGRAFICA. Dati aggregati

| ETA' | LICENZA MEDIA | DIPLOMA | LAUREA BREVE | LAUREA | POST LAUREA | Totale complessivo | |
|---------------------------|---------------|------------|--------------|----------|-------------|--------------------|------------|
| 20 - 24 | | 1 | | | | 1 | |
| 25 - 29 | 1 | 3 | | 5 | | 9 | |
| 30 - 34 | 2 | 10 | | 2 | 8 | 22 | |
| 35 - 39 | 2 | 21 | | 1 | 24 | 48 | |
| 40 - 44 | 7 | 30 | | 1 | 18 | 2 | 58 |
| 45 - 49 | 14 | 50 | | 1 | 20 | | 85 |
| 50 - 54 | 18 | 42 | | 1 | 13 | | 74 |
| 55 + | 13 | 41 | | 3 | 13 | 1 | 71 |
| Totale complessivo | 57 | 198 | | 9 | 101 | 3 | 368 |

Titolo di studio ed età anagrafica

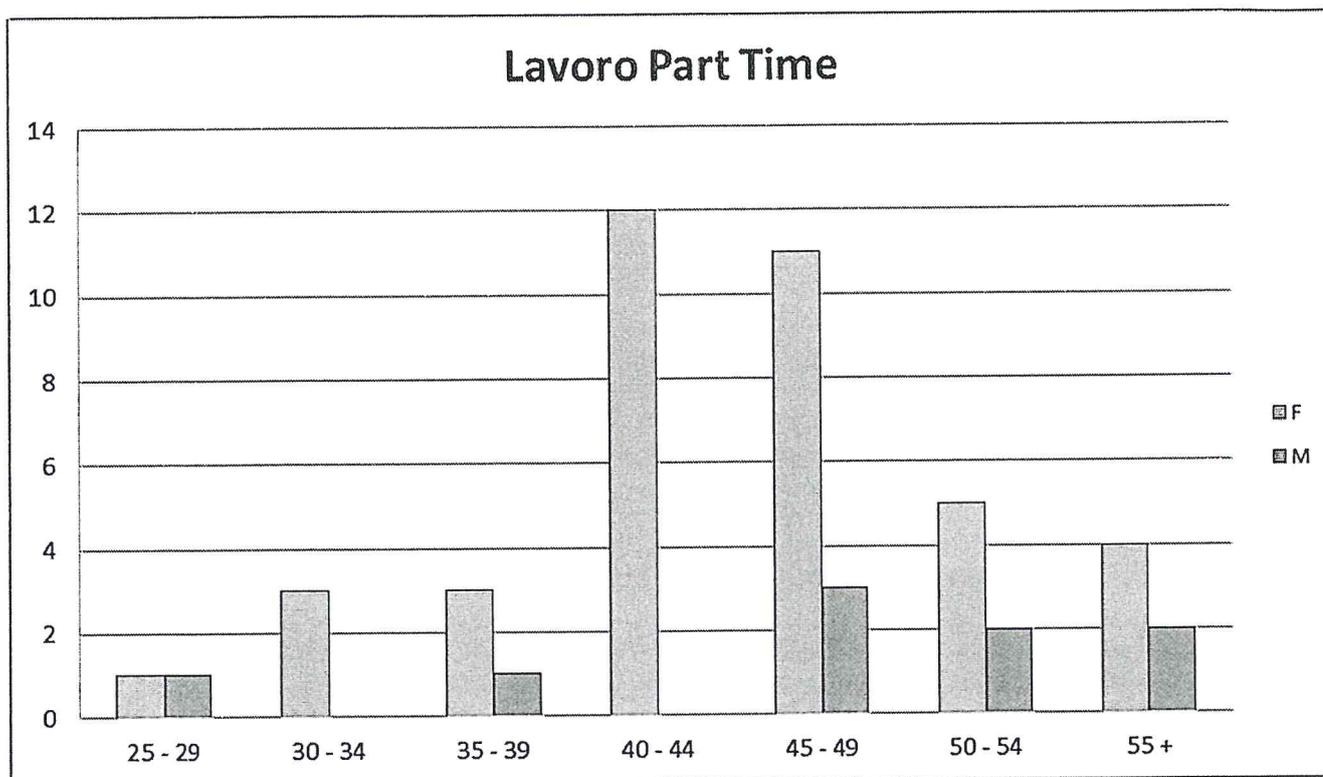


Da evidenziare che per tutte le fasce di età i dipendenti in possesso del diploma di scuola media superiore sono la maggioranza. Il maggior numero di laureati sono presenti fino alla fascia di età 35-39. Queste sono le figure su cui investire in un futuro per la sostituzione delle PO prossime al pensionamento.

Per agevolare la lettura, il dato è stato rilevato senza distinzione di genere.

Tab. 5) PART-TIME. Dati aggregati

| età | F | M | Totale complessivo |
|---------------------------|-----------|----------|--------------------|
| 25 - 29 | 1 | 1 | 2 |
| 30 - 34 | 3 | | 3 |
| 35 - 39 | 3 | 1 | 4 |
| 40 - 44 | 12 | | 12 |
| 45 - 49 | 11 | 3 | 14 |
| 50 - 54 | 5 | 2 | 7 |
| 55 + | 4 | 2 | 6 |
| Totale complessivo | 39 | 9 | 48 |



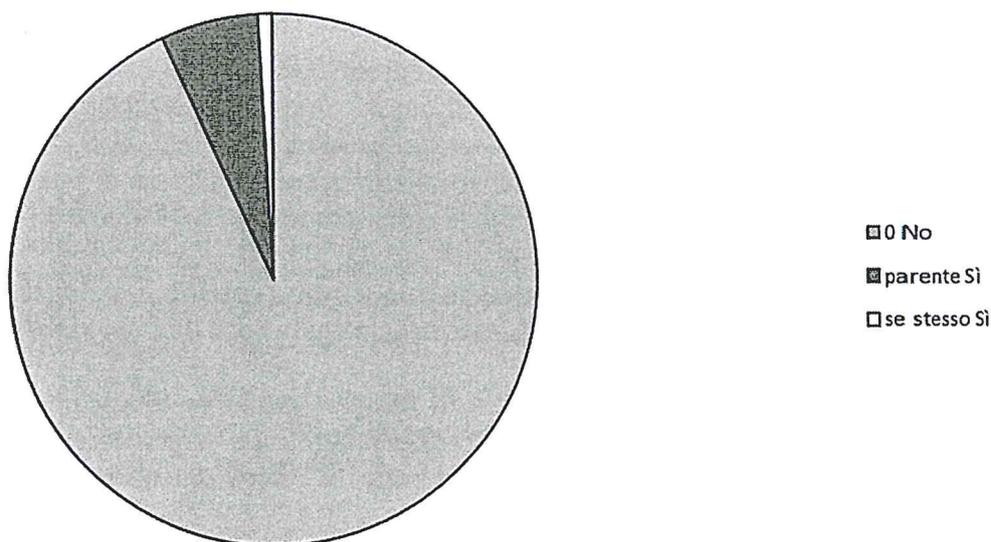
La % assoluta di personale con orario di lavoro part-time è ~ del 13%; che si innalza al 19% per il personale femminile e cala al 5,5% per quello maschile. Si rileva quindi che la necessità di una riduzione dell'orario di lavoro è maggiormente sentita dal personale femminile. Da evidenziare comunque che la classe di età con dato più elevato è dai 40 ai 44 anni. Generalmente in questa fascia rientrano dipendenti con figli in età scolare, la richiesta del part-time, quindi, è da collegare alla necessità di seguire i figli nelle ore pomeridiane, o semplicemente di conciliazione con gli orari scolastici e dei relativi trasporti casa – scuola. Da non trascurare anche il dato riferito alla classe di età 45 -49. Si può desumere che non sempre la richiesta di part-time è legata ad esigenze dei figli, cominciano a manifestarsi altri bisogni, tra i quali l'assistenza a familiari anziani. Nell'obiettivo 2 si dovrà tener in presente quanto emerso da questa tabella, in modo di migliorare l'efficienza organizzativa delle varie forme di flessibilità dell'orario già introdotte o che si andranno ad implementare. (part-time temporaneo ecc..)

E' evidente, infatti, che anche il dato sulle P.O. attribuite nelle fasce di età tradizionalmente collegate con la maturità professionale (40-54 anni), risente del ruolo di cura della persona tradizionalmente assegnato alla donna. Ci sono infatti 39 donne a part-time contro i 9 uomini. Questo, tuttavia, oltre ad incidere sfavorevolmente –come abbiamo visto – sui percorsi di carriera delle donne, non fa tuttavia emergere una flessibilità particolare attribuita alla donna in termini di orario di accesso o altro.

Tabella 6) DIPENDENTI CHE USUFRUISCONO DEI PERMESSI DELLA LEGGE 104

| A chi | Totale |
|----------------|--------|
| Non usufruisce | 93,13% |
| per se stesso | 0,82% |
| parente | 6,04% |

Utilizzo L.104



Si può notare che solo il 6% dei dipendenti in genere usufruisce dei permessi per assistere parenti disabili e lo 0,8% per se stesso, in quanto invalido. All'interno di ciascun Ente, però la casistica è diversa. E' un dato, comunque, da tener monitorato, al fine di rilevare l'evoluzione delle necessità.

Sul piano delle pari opportunità il dato rileva in quanto la cura della persona è tradizionalmente assegnata alla donna nella famiglia, non solo quando riguarda i figli piccoli ma anche i genitori o suoceri anziani. Ciò potrebbe portare ad un bisogno nuovo di flessibilità per le donne in età anagrafica più avanzata (dopo i 50 anni).

Tab. 7) NUMERO MEDIO DEI FIGLI (rapporto fra numero dipendenti totale e numero figli) . **TASSO DI FECONDITÀ GREZZO** (rapporto fra n. figli < 3 anni numero dipendenti in età fertile 15-49 anni.)

| ente | numero dipendenti | numero figli | Tasso natalità | dipendenti 15-49 | figli <3 | tasso fecondità grezzo |
|----------------------------|-------------------|--------------|----------------|------------------|----------|------------------------|
| Borgoricco | 25 | 16 | 0,64 | 17 | 3 | 0,18 |
| Campodarsego | 37 | 26 | 0,70 | 18 | 2 | 0,11 |
| Camposampiero | 38 | 40 | 1,05 | 21 | 6 | 0,29 |
| Limena | 33 | 24 | 0,73 | 19 | 2 | 0,11 |
| Loreggia | 20 | 20 | 1,00 | 12 | 1 | 0,08 |
| Massanzago | 16 | 8 | 0,50 | 11 | 0 | 0,00 |
| San giorgio delle pertiche | 23 | 16 | 0,70 | 11 | 4 | 0,36 |
| Santa Giustina in colle | 20 | 25 | 1,25 | 9 | 1 | 0,11 |
| Trebaseleghe | 31 | 30 | 0,97 | 17 | 1 | 0,06 |
| Federazione | 53 | 45 | 0,85 | 38 | 7 | 0,18 |
| Villa del conte | 21 | 15 | 0,71 | 13 | 0 | 0,00 |
| Villanova di CSP | 22 | 22 | 1,00 | 14 | 0 | 0,00 |
| Piombino Dese | 29 | 39 | 1,34 | 23 | 3 | 0,13 |

| | | | | | | |
|--------|-----|-----|------|-----|----|------|
| Totale | 368 | 326 | 0,89 | 223 | 38 | 0,17 |
|--------|-----|-----|------|-----|----|------|

I dati riportate in queste due tabelle non sono confrontabili con quelli nazionali, in quanto la popolazione presa in considerazione è diversa. Per gli scopi di questa rilevazione, legata alla stesura del PAP, non è stata effettuata alcuna distinzione di genere, la popolazione comprende sia maschi che femmine. La natalità media è il rapporto fra la totalità dei dipendenti e il numero dei figli, mentre il tasso di fecondità è stato inteso come il rapporto tra i dipendente (maschi e femmine) di età compresa tra i 15 – 49 anni e il numero di figli con età < a 3 anni.

Si può notare che il numero dei figli con età inferiore a tre anni non è molto elevato, rispetto alla totalità. Anche questo è un dato da tenere in considerazione nella elaborazione dell'obiettivo 2.

Per quanto riguarda l'analisi delle situazioni di disagio lavorativo (discriminazioni, stress, violenze), un importante supporto è costituito dall'analisi dei questionari sullo stress correlato. Ogni comune è infatti chiamato ad adempiere all'obbligo legale di sottoporlo ai propri dipendenti in base al Testo Unico sulla sicurezza (Decreto Legislativo 81/2008).

Analizzati le premesse e i dati si definiscono i seguenti obiettivi da perseguire con il PAP:

OBIETTIVI

Il presente Piano triennale Azioni Positive, proposto ad ogni Ente Associato ha come obiettivi:

- **Obiettivo 1.** Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.
- **Obiettivo 2.** Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 5:** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
- **Obiettivo 6:** Promuovere la diffusione della conoscenza di cosa si intenda per discriminazione, violenza, mobbing ecc...
- **Obiettivo 7:** Tutela del benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici - Promuovere la consapevolezza della situazione di eventuali forme di disagio presenti nei comuni della Federazione e associati

Sulla scorta di quanto emerso dallo studio della situazione di partenza, riteniamo che gli obiettivi generali appena indicati vadano declinati organicamente come segue:

| OBIETTIVI GENERALI | OBIETTIVI SPECIFICI | AZIONI |
|--------------------|--|---|
| | Creare un piano di Comunicazione che: A) dia visibilità al Comitato | 1) Spazio dedicato sui siti dei singoli comuni. 2) Spazio dedicato sul sito dell'Unione. |

| | | |
|---|---|---|
| <p>Sviluppo della conoscenza delle pari opportunità (obiettivo 5)</p> | <p>attraverso l'utilizzo dei mezzi di informazione a disposizione (primi tre punti della colonna "azioni");</p> <p>B) permetta di entrare in contatto con dipendenti e amministratori attraverso le azioni elencate ai punti 4 e 5 della colonna "azioni";</p> <p>C) consenta di sviluppare tematiche importanti legate alle pari opportunità quali il mobbing, le varie forme di flessibilità dell'orario di lavoro e congedi – vedi punto 6 della colonna "azioni".</p> <p>D) Formazione continua del CPO</p> | <p>3) Articoli sul Camposampierese</p> <p>4) Incontri/relazione annuale rivolta agli amm.ri comunali</p> <p>5) Incontri con i dipendenti dei singoli comuni magari sfruttando le assemblee sindacali;</p> <p>6) Organizzazione di un convegno o seminario annuale in cui si sviluppa una tematica (una all'anno) individuata al punto C della colonna "obiettivi specifici".</p> <p>7) partecipare anche ad eventi organizzati da altri CPO con i quali fare rete</p> |
| | <p>Creare una raccolta di informazioni e dati che riguardino:</p> <p>E) Personale (statistiche varie</p> | <p>8) raccolta di una pluralità di dati relativi al personale con elaborazione statistica degli stessi e realizzazione di grafici.</p> |

| | | |
|---------------------------------------|---|---|
| <p>Monitoraggio (obiettivo 1)</p> | <p>ed esame di problematiche importanti per i dipendenti); vedi punto 8 della colonna "azioni".</p> <p>F) forme di gestione dell'orario di lavoro. vedi punto 9 della colonna "azioni"</p> <p>G) strutture di servizi presenti sul territorio che soddisfino le esigenze emerse dal questionario di cui al punto 10) della colonna "azioni".</p> <p>H) Al termine di ogni anno valutare andamento ed eventuali problematiche emerse nella realizzazione degli obiettivi prefissati . Vedi punto 11 colonna "azioni"</p> | <p>9) Monitoraggio andamento gestione orario di lavoro nei vari Enti, a seguito adattamento da parte dei comuni all'uniformazione della stessa gestione proposta dalla Federazione. Suggerimenti migliorativi.</p> <p>10) Creazione database delle varie strutture presenti sul territorio che si occupano dei servizi ritenuti necessari dai dipendenti ed eventualmente cercare di contribuire alla realizzazione di nuovi servizi che integrano quelli esistenti (es. Tagesmutter).</p> <p>11) Redazione di una relazione sugli obiettivi raggiunti e sull'andamento generale delle attività del Comitato.</p> |
|---------------------------------------|---|---|

| | | |
|---|--|--|
| <p>Promuovere la diffusione della conoscenza di cosa si intenda per discriminazione, violenza, mobbing ecc... (Obiettivo 6)</p> | <p>L) Aumentare la conoscenza della tematica per i membri del CUG.</p> <p>M) Sensibilizzare dipendenti e amministratori locali sulla tematica specifica.</p> | <p>15) Corso di aggiornamento per membri del CUG tenuti da esperti del settore.</p> <p>16) Incontri informativi/formativi per dipendenti e amministratori tenuti da membri del CUG.</p> |
| | <p>N) Chiarimento sulla situazione effettiva di eventuali situazioni di disagio nei singoli comuni.</p> | <p>17) Raccolta e analisi risultati dei questionari sullo stress da lavoro correlato.</p> <p>18) Elaborazione questionario sul la percezione del benessere lavorativo da sottoporre a tutti i dipendenti.</p> <p>19) Presentazione dei risultati a tutti i soggetti coinvolti nell'attuazione e mantenimento del benessere organizzativo</p> |

IMPLEMENTAZIONE DEL PAP TRIENNALE PER L'ANNO 2013

Anno 2013:

OBIETTIVO GENERALE N. 5: Sviluppo della conoscenza delle pari opportunità

- obiettivo specifico A): Dare visibilità al CPO attraverso l'utilizzo delle informazioni a disposizione.
Azioni:
 - 1) Spazio dedicato sui siti dei singoli comuni:
 - 2) Spazio dedicato sul sito dell'Unione
 - 3) Articoli sul Camposampierese: tale azione verrà declinata caso per caso in occasione di eventi particolari organizzati dal CPO
- Obiettivo specifico C): Approfondimento tematiche sulle pari opportunità.
Azioni:
 - 6) Organizzazione di un convegno o seminario nella seconda metà dell'anno 2013 in tema strategico per il CUG

OBIETTIVO GENERALE N. 1: Monitoraggio

- Obiettivo Specifico E): Aggiornamento dell'osservatorio sui dati del personale
Azioni:

- 1) Aggiornamento, raccolta, elaborazione e studio dei dati statistici così come impostati nella premessa al PAP;

OBIETTIVO GENERALE N. 6: Promuovere la diffusione della conoscenza di cosa si intenda per discriminazione, violenza, mobbing ecc...

Obiettivo specifico: L) Aumentare la conoscenza della tematica per i membri del CUG.

Azioni: 16) Corso di aggiornamento per membri del CUG tenuti da esperti del settore.

Obiettivo specifico: M) Sensibilizzare dipendenti e amministratori locali sulla tematica specifica.

Azioni: 18) Incontri informativi/formativi per dipendenti e amministratori tenuti da membri del CUG.

OBIETTIVO GENERALE N. 7: Tutela del benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici - Promuovere la consapevolezza della situazione di eventuali forme di disagio presenti nei comuni della Federazione e associati.

Obiettivo specifico: N) Chiarimento sulla situazione effettiva di eventuali situazioni di disagio nei singoli comuni.

Azioni: 19) Raccolta e analisi risultati dei questionari sullo stress da lavoro correlato.