



Camera di Commercio  
Pistoia



**COMITATO UNICO GARANZIA ( C.U.G.)**

## **PROPOSTA DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2019-2021**

### **Premessa**

La presente proposta del Piano Triennale di Azioni Positive 2019-2021, in continuità con i precedenti Piani, nasce dal lavoro e dalle considerazioni emerse all'interno del CUG con l'obiettivo di fornire ai dipendenti uno strumento utile affinché tutte le lavoratrici ed i lavoratori possano svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio, nell'ottica dell'assoluta parità fra i generi e allo stesso tempo della valorizzazione delle diversità.

La strategia delle azioni positive si occupa infatti di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n.198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra donne e uomini nel lavoro".

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

L'art.21 della L.N.183/2010, da cui traggono spunto le linee guide dell'azione del Comitato Unico di Garanzia, prevede espressamente come le Amministrazioni Pubbliche debbano garantire in maniera concreta l'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale, attraverso la rimozione di forme implicite e esplicite di discriminazioni nelle sue più svariate accezioni.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, vanno pertanto considerati come fattori di qualità per ogni organizzazione.



Camera di Commercio  
Pistoia

## COMITATO UNICO GARANZIA ( C.U.G.)

Parimenti la valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono si elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, (in attuazione anche delle Direttive dell'Unione Europea) ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Va poi sottolineato come il prolungato e crescente clima di incertezza complessiva ( riforma, revisione delle competenze, procedure di accorpamento, ricorsi al TAR e incertezza sull'assetto finale del sistema, ect. ) che il sistema camerale ha attraversato negli ultimi anni ha sicuramente generato situazioni di disagio per il ns.personale, disagio che si è ripercosso sul clima aziendale, ha inciso sulle prospettive di valorizzazione professionale e sul benessere organizzativo complessivo.

Questo si configura quindi come un aspetto da monitorare con attenzione là dove possibile, prevedendo anche specifici interventi ( si vedano i successivi obiettivi 1, 2 e 6 con le relative azioni).

In coerenza con i citati principi e finalità, questo Comitato propone che nel periodo di vigenza del Piano, come negli anni scorsi, vengano definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione .

Nello specifico indichiamo di seguito una serie di obiettivi ai quali corrispondono altrettante azioni, volte a favorire la piena valorizzazione e attuazione dello stesso Piano, promuovendo il pieno sviluppo delle iniziative messe in campo dall'Amministrazione, di cui lo sviluppo del potenziale umano costituisce sia la principale risorsa, sia l'obiettivo strategico finale.

<b>Obiettivo 1 – Formazione:</b> Programmare attività formative che possono consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di consolidare e sviluppare una crescita professionale. La formazione del personale ha oggi una valenza ancora più strategica che nel passato, dalla capacità di gestire e gli incessanti flussi di informazioni che modificano costantemente l'attività lavorativa deriva la possibilità di migliorare la qualità del lavoro, la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali del personale. Si può pensare anche a	<b>Azioni :</b> 1. Dare priorità alla formazione svolta in "video-conferenza" (o secondo altre modalità operative consentite dalla moderna tecnologia) atte a contenere gli spostamenti rispetto alla sede di lavoro; 2.Favorire e sostenere la partecipazione dei/lle dipendenti ai corsi di formazione o di aggiornamento adottando modalità organizzative che consentano la conciliazione fra vita professionale e vita familiare; 3. Favorire lo svolgimento di periodiche
---	---



<p>percorsi di Autoformazione interna, individuando particolari tematiche su cui l'attività di autoformazione di un servizio può essere aperta anche a dipendenti di altri servizi interessati e motivati a parteciparvi.</p>	<p>riunioni di "Servizio", alla presenza del responsabile dello stesso, al fine di monitorare la situazione del personale e proporre eventuali iniziative formative specifiche individuate in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente con il Segretario generale;</p> <p>4. Valutare possibilità di riunioni di più servizi volte a rafforzare comunicazione e formazione interdisciplinare.</p>
<p><b>Obiettivo 2 – Orari di lavoro:</b> Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso il miglioramento dell'efficienza organizzativa anche con una diversa modulazione del tempo di lavoro (part-time, telelavoro, lavoro agile, orari personalizzati). Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo dei tempi flessibili. Realizzare economie di gestione anche attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro. Favorire l'equilibrio fra attività lavorativa con necessità familiari derivanti da particolari situazioni di disagio, in particolare assistenza per anziani ( LN.104/1992) .</p>	<p><b>Azioni:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Sensibilizzazione della dirigenza sull'utilizzo del part-time e sull'adozione di forme di personalizzazione dell'orario di lavoro da prevedere nell'organizzazione dell'area di competenza (anche per periodi temporanei dovuti a necessità di particolare urgenza);</li><li>2. Sostenere il reinserimento lavorativo dei/lle dipendenti assenti per motivi familiari legati alla cura della persona (maternità / paternità, assistenza anziani, portatori handicap, ect..) nonché di tutti quei/lle dipendenti che rientrano in servizio dopo periodi prolungati di assenza;</li><li>3. Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi di cura (nel rispetto della tutela della privacy e su richiesta dal/la dipendente) e facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro in servizio anche attraverso momenti di aggiornamento specifici;</li><li>4. Favorire la raccolta, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente, delle informazioni e della normativa</li></ol>



	concernenti i permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.
<b>Obiettivo 3 – Attività di sostegno e sensibilizzazione</b> Favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro che tenga debitamente e sistematicamente in considerazione le differenze, le condizioni di difficoltà e le esigenze di uomini e donne presenti all'interno dell'organizzazione. Valutare possibili forme di sostegno a particolari situazioni di disagio ( beneficiari L.n.104/92, ect.)	<b>Azioni:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Facilitare l'accesso ai servizi di cura per i/le dipendenti ed i familiari dei/lle dipendenti (es. stipula di convenzioni, anche gratuite con Onlus, per esami diagnostici, etc.);</li><li>2. Predisposizione di un kit informativo sui permessi e congedi per lavoratrici e lavoratori disabili, invalidi e per lavoratrici e lavoratori che assistono familiari con disabilità.</li></ol>
<b>Obiettivo 4 – Informazione</b> Opera di informazione e sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità e sugli strumenti che la normativa mette a disposizione.	<b>Azioni:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1 Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità anche con la redazione di uno specifico documento illustrativo sui diritti e gli strumenti di tutela offerti dalla normativa in materia;</li><li>2 Favorire la programmazione di incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai/lle dipendenti da organizzare in collaborazione con il CUG.</li></ol>
<b>Obiettivo 5 – CUG:</b> Favorire la piena operatività del CUG sia nei confronti dell'Amministrazione e dei suoi organi (es. OIV), sia nei confronti dei soggetti esterni all'ente (es. Consigliera di Parità, Unar, CUG di altri enti, in particolare della CCIAA di Prato).	<b>Azioni:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1 Favorire una fattiva collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG in ordine agli ambiti di competenza del Comitato secondo le disposizioni della normativa vigente;</li><li>2 Favorire la collaborazione con altri Enti territoriali per lo scambio delle reciproche esperienze nella costruzione di politiche di Pari Opportunità e buone prassi;</li><li>3 Favorire e sostenere lo scambio di</li></ol>



	esperienze tra i CUG.
<p><b>Obiettivo 6 – Salute e Benessere</b></p> <p><b>Organizzativo :</b></p> <p>Valutazione del benessere organizzativo percepito dai dipendenti dell’Ente e predisposizione da parte dell’Amministrazione di eventuali programmi di miglioramento da adottare in stretta sinergia con le azioni già previste ed indicate nel presente Piano.</p> <p>Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza.</p> <p>Valutare le possibili applicazioni del lavoro agile, tenendo presente la possibilità di personalizzazione dell’orario di lavoro.</p>	<p><b>Azioni:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1 Promuovere l’adozione, con cadenza almeno annuale, di indagini conoscitive interne (anche attraverso la somministrazione di questionari con quesiti ad hoc) per la valutazione del clima e del benessere organizzativo aziendale;</li><li>2 Valutazione e verifica degli esiti delle indagini con adozione delle relative azioni volte alla risoluzione delle eventuali problematiche emerse.</li><li>3 Valutare nella prospettiva di conciliazione dei tempi del lavoro/ tempi personali, le forme del lavoro agile, da intendersi quale leva che, se ben utilizzata, può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più “sostenibili”.</li></ol>