

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2021-2022 - PIANO ATTUATIVO 2021

AREA 1: FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

AZIONE 1.1: STUDIO E SPERIMENTAZIONE DI FORME DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE CON L'OBIETTIVO DI PROMUOVERE LA DIFFUSIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA IL MAGGIORE NUMERO DI DIPENDENTI, INDIVIDUARE EVENTUALI DISCRIMINAZIONI E PROMUOVERE AZIONI CORRETTIVE.

DESCRIZIONE	A) dare continuità nel quinquennio 2017-2021 alle procedure per le progressioni orizzontali al fine di stabilizzare nel tempo il sistema di valutazione. Monitoraggio delle progressioni orizzontali svolte nel quinquennio. B) individuare altri sistemi di valutazione e di valorizzazione del personale. Monitoraggio.
TARGET	Personale con requisiti previsti dall'accordo e dal contratto
SOGGETTI ATTUATORI	Servizio Personale - Direzione Generale
OBIETTIVI SPECIFICI	Conclusione nel quinquennio 2017-2021 delle procedure per le progressioni orizzontali al fine di coinvolgere un'alta percentuale del personale dipendente.
SINGOLE ATTIVITA'	A) 1. PREVISIONE DI FONDI A BILANCIO 2. BANDO PER ANNI 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021, dando continuità al sistema di valutazione onde evitare discriminazioni tra i partecipanti ai diversi bandi. 3. strumenti efficaci di GESTIONE DEL SISTEMA (data base informatico, personale in staff). B) Individuare <u>SISTEMI NUOVI E DIVERSI DI valutazione e di VALORIZZAZIONE</u> del personale. Monitoraggio.
TEMPI	Il applicazione: entro il 31/12/2021 III applicazione: entro il 31/12/2021
EVENTUALI RISORSE UMANE NECESSARIE	
FONDI DI FINANZIAMENTO	Da prevedersi a bilancio nel fondo
INDICATORI PER IL MONITORAGGIO	% di dipendenti interessati nel quinquennio sul totale degli aventi diritto e sul totale dei dipendenti divisi per genere.

AZIONE 1.2: STUDIO E SPERIMENTAZIONE DI FORME DI RICONOSCIMENTO DEL POTENZIALE E DI MOTIVAZIONE DEI COLLABORATORI CON L'OBIETTIVO DI PROMUOVERE LA DIFFUSIONE DELLE OPPORTUNITA' TRA IL MAGGIORE NUMERO DI DIPENDENTI

DESCRIZIONE	Individuare altri <u>MECCANISMI PREMIANTI</u> e di valorizzazione del personale. Monitoraggio.
TARGET	Dipendenti dell'ente
SOGGETTI ATTUATORI	Servizio Personale - Direzione Generale
OBIETTIVI SPECIFICI	
SINGOLE ATTIVITA'	A) Individuare <u>altri strumenti premianti di tipo NON economico</u> (percorsi di crescita professionali, occasioni formative, partecipazione a tavoli di lavoro, formazione continua sulla piattaforma on-line. ...) e successiva attuazione in via sperimentale. Monitoraggio. B) Dare attuazione agli atti di indirizzo per il rinnovo contrattuale del personale. Monitoraggio sulle forme di welfare aziendale eventualmente sperimentate e individuazione di forme innovative previste dalla normativa vigente.
TEMPI	triennio 2021-2023
EVENTUALI RISORSE UMANE NECESSARIE	risorse interne dell'ente.
FONDI DI FINANZIAMENTO	
INDICATORI PER IL MONITORAGGIO	attuazione nuovi strumenti - % del personale coinvolto - accessi alla piattaforma di formazione on-line.

AZIONE 1.3: PREDISPOSIZIONE E DIFFUSIONE BILANCIO DI GENERE

DESCRIZIONE	Programmare e realizzare il Bilancio di Genere del Comune di Ferrara. Analisi preliminare per l'elaborazione del Bilancio di Genere.
TARGET	Dipendenti dell'ente
SOGGETTI ATTUATORI	Ufficio Pari Opportunità - CUG - Ufficio Personale - SIT - Direzione Generale.
OBIETTIVI SPECIFICI	Analizzare azioni e interventi dell'Amministrazione in ottica di genere
SINGOLE ATTIVITA'	1. Analisi di contesto e raccolta dati. 2. Avvio analisi attività 3. Report e predisposizione attività 4. Programmazione e obiettivi in ottica di genere
TEMPI	Triennio 2021-2023
EVENTUALI RISORSE UMANE NECESSARIE	Ufficio Pari opportunità- Servizio Personale- Ufficio Statistica -CUG - Dirigenti.
FONDI DI FINANZIAMENTO	Risorse interne all'ente.
INDICATORI PER IL MONITORAGGIO	Report pubblicati nel triennio

AZIONE 1.4: APPROFONDIRE METODOLOGIE E STRUMENTI ANALISI STATISTICHE DEL PERSONALE

DESCRIZIONE	Elaborazione dati del personale, suddivisi per genere, retribuzione, carriera, ecc... (conto annuale 2020) Monitoraggio.
TARGET	Dipendenti dell'ente
SOGGETTI ATTUATORI	Servizio Personale - Direzione Generale.
OBIETTIVI SPECIFICI	Approfondimento annuale della situazione dei dipendenti/grado di istruzione/livello di qualifica/altro..... Analisi DUP - Conto Annuale.
SINGOLE ATTIVITA'	1. Analisi dati: risorse economiche impiegate per Settore, analisi trattamento economico in base al ruolo/categoria/livello/grado di istruzione, differenze di genere. 2.Report 3. Monitoraggio
TEMPI	Triennio 2021-2023
EVENTUALI RISORSE UMANE NECESSARIE	
FONDI DI FINANZIAMENTO	
INDICATORI PER IL MONITORAGGIO	Report annuale

AREA 2: CONCILIAZIONE TRA LAVORO E FAMIGLIA**AZIONE 2.1: SPERIMENTAZIONE FORME DI FLESSIBILITA' ATTIVITA' LAVORATIVE**

DESCRIZIONE	Individuare modalità organizzative spazio temporali che permettano di sperimentare forme di lavoro agile secondo quanto previsto dalle normative vigenti. In particolare definire i "pilastri" di partenza e gli aspetti rilevanti delle nuove modalità organizzative. Leve strategiche: 1) Ruolo fondamentale dei dirigenti quali promotori dell'innovazione e successiva loro valutazione rispetto a questa finalità. 2) Individuazione di obiettivi/prestazionali specifici, misurabili, coerenti e compatibili con il contesto. 3) Promuovere e diffondere l'uso delle tecnologie digitali a supporto della prestazione lavorativa.
TARGET	dipendenti dell'ente.
SOGGETTI ATTUATORI	Servizio Personale - Direzione Generale - Dirigenti di Settore.
OBIETTIVI SPECIFICI	
SINGOLE ATTIVITA'	1. Monitoraggio sulle situazioni di lavoro flessibile adottate; 2. Monitoraggio sulle situazioni di lavoro flessibile per lavoratori fragili, per categoria Legge 104, congedo parentale per minori, per disabili, per anziani, analisi dati per differenze di genere. 3. analisi del contesto e dei dati nel periodo della pandemia. 4. monitoraggio e valutazione dei dati raccolti nel periodo della pandemia.
TEMPI	Triennio 2021 - 2023
EVENTUALI RISORSE UMANE NECESSARIE	interne all'ente
FONDI DI FINANZIAMENTO	
INDICATORI PER IL MONITORAGGIO	In funzione della pandemia non si ritiene significativo l'indicatore per il monitoraggio dell'annualità 2020 e 2021.

AZIONE 2.2: PROTOCOLLO FERIE SOLIDALI e BANCA ORE

DESCRIZIONE	Proposta di regolamentare la cessione ferie confrontandosi e condividendo le seguenti osservazioni emerse nel verbale del CUG del 6/6/2017 - Verifica implementazione in base al CCNL. Monitoraggio. 1 - prevedere la cessione volontaria delle ore di straordinario accantonato; l'Amministrazione potrebbe valutare la possibilità di far confluire le ore eccedenti rispetto alle massimo 60 accantonabili, come previsto dalla regolamentazione in vigore. Verifica implementazione. Monitoraggio. 2 - rispetto alla cessione delle ferie superare il blocco previsto per il dipendente in situazione di difficoltà che prevede il totale esaurimento delle proprie giornate di ferie. Verifica implementazione. Monitoraggio. 3 - in merito alla necessità di una certificazione da parte di struttura pubblica, si propone come sufficiente un certificato di un medico specialista che abbia in cura il figlio/a minore del/della dipendente in stato di necessità.
TARGET	Dipendenti in stato di particolare fragilità/ necessità
SOGGETTI ATTUATORI	Dirigenti di Settore - Servizio personale - Direzione Generale
OBIETTIVI SPECIFICI	Conciliazione dei tempi di vita, di cura e di lavoro del personale dipendente dell'ente - sviluppo della solidarietà, del welfare aziendale e del benessere organizzativo
SINGOLE ATTIVITA'	1. adozione delle modifiche regolamentari 2. sperimentazione banca del tempo; ore/giorni di ferie. 3. monitoraggio e valutazione
TEMPI	Triennio 2021-2023
EVENTUALI RISORSE UMANE NECESSARIE	
FONDI DI FINANZIAMENTO	
INDICATORI PER IL MONITORAGGIO	

AREA 3: BENESSERE ORGANIZZATIVO**AZIONE 3.1: COLLEGAMENTI INFORMATICI E ACCESSO A INTRANET IN TUTTE LE SEDI**

DESCRIZIONE	Miglioramento/Sviluppo in tutte le sedi Comunali della dotazione di strumentazione informatica e dei collegamenti strutturali di rete affinché tutti i dipendenti possano avvalersi di collegamenti informatici. Finalità: potenziare la digitalizzazione; ampliare le possibilità di accesso ad informazioni - sia interne che esterne - rispetto alle funzioni professionali ma anche sui diritti e doveri dei lavoratori.
TARGET	Dipendenti dell'ente.
SOGGETTI ATTUATORI	Servizio Sistemi Informativi - Servizio Personale - Settore OO.PP. - Servizio Infrastrutture - Direzione Generale.
OBIETTIVI SPECIFICI SINGOLE ATTIVITA'	.1 Analisi contesto, monitoraggio e mappatura dei fabbisogni .2 Assegnazione risorse apposite .3 Miglioramento e potenziamento della dotazione di strumenti informatici.
TEMPI EVENTUALI RISORSE UMANE NECESSARIE	Triennio 2021-2023
FONTI DI FINANZIAMENTO	Fondi a bilancio per investimenti
INDICATORI PER IL MONITORAGGIO	Realizzazione entro il triennio del 100% dell'obiettivo

AZIONE 3.2: RISPONDERE ALLA PRIMA ANALISI SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO EFFETTUATA NEL 2017 CON UNA SERIE DI PROPOSTE CORRETTIVE NEI SETTORI E NEGLI AMBITI CHE SONO RISULTATI INFERIORI ALLA MEDIA COMUNALE

DESCRIZIONE	NEL POST PANDEMIA OCCORRE STRUTTURARE UNA NUOVA LETTURA PER L'ANALISI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO - Verifica implementazione. 1) Modalità di svolgimento dell'indagine ed in particolare rispetto alla diversa metodologia e tempistica attuata nei diversi Settore/Aree 2) Nelle conclusioni e proposte di intervento dell'indagine viene riportato un valore medio pari a 3,8 superiore alla soglia di 3.5 (e di conseguenza non critico), mentre il Comitato ritiene il risultato complessivo non rappresentativo di criticità
TARGET	Dipendenti di aree e settori con criticità emerse da report 2017
SOGGETTI ATTUATORI	Dirigenti - Direzione Generale
OBIETTIVI SPECIFICI SINGOLE ATTIVITA'	Pervenire ad un valore di benessere medio in tutti i settori con particolare attenzione ai Servizi Educativi 0-6. 1. proposte CORRETTIVE (Dirigenti - Direzione Generale) 2. attuazione 3. verifica risultati ottenuti 4. Verifica necessità nuova indagine - implementazione. B: FORMAZIONE E INFORMAZIONE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO E SULLO STRESS LAVORO CORRELATO (SLC) 1. attivare FORMAZIONE PER IL PERSONALE sul SISTEMA DI VALUTAZIONE E GLI OBIETTIVI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO 2. COORDINARE GLI STRUMENTI E L'OBIETTIVO CON L'INDAGINE SULLO SLC triennio 2021 - 2023
TEMPI EVENTUALI RISORSE UMANE NECESSARIE	
FONTI DI FINANZIAMENTO	
INDICATORI PER IL MONITORAGGIO	Da verificarsi con la prossima indagine

AREA 4: COMUNICAZIONE**AZIONE 4.1: OTTIMIZZARE LA COMUNICAZIONE INTERNA**

DESCRIZIONE	Sviluppare e promuovere un buon livello di comunicazione interna al fine di assicurare uniformità ed equità di trattamento per tutto il personale dipendente.
TARGET	Dipendenti dell'ente.
SOGGETTI ATTUATORI	Servizio Personale - CUG - Dirigenti - Direzione Generale.
OBIETTIVI SPECIFICI SINGOLE ATTIVITA'	Migliorare la comunicazione interna secondo criteri di chiarezza, trasparenza e comprensibilità delle informazioni trasmesse. Si propongono strumenti di condivisione e comunicazione con il personale quali riunioni periodiche, conferenze di servizio ...
TEMPI EVENTUALI RISORSE UMANE NECESSARIE	Triennio 2021-2023
FONTI DI FINANZIAMENTO	
INDICATORI PER IL MONITORAGGIO	implementazione strumenti di condivisione e modalità di veicolazione informazioni interne.

AZIONE 4.2: SENSIBILIZZAZIONE DEI DIPENDENTI SU TEMI DI COMPETENZA CUG E CONS. FIDUCIA

DESCRIZIONE	Promuovere all'interno dell'Ente l'informativa sull'esistenza del CUG, ruolo e competenze. Verifica attivazione figura della Consigliera di Fiducia
TARGET	Dipendenti dell'ente.
SOGGETTI ATTUATORI	SIT - Servizio Personale - CUG - Dirigenti - Direzione Generale
OBIETTIVI SPECIFICI	Diffondere la conoscenza degli organismi a tutela dei dipendenti, proposta di aderire alla Rete Nazionale CUG.
SINGOLE ATTIVITA'	Si propongono strumenti informativi e divulgativi quali pagina web in intranet, news letter, incontri tematici, formazione interna.... ..
TEMPI	Triennio 2021 - 2023
EVENTUALI RISORSE UMANE NECESSARIE	Si ritengono necessarie ulteriori risorse umane e/ tecnologiche
FONTI DI FINANZIAMENTO	Necessità di un budget specifico
INDICATORI PER IL MONITORAGGIO	REPORT sugli ncontri ed attività svolte.