

Comitato Unico di Garanzia Città di Lignano Sabbiadoro

Verbale n. 1/2022

In data 04.04.2022 alle ore 9.00, a seguito di formale convocazione, presso la sala giunta della sede municipale si è svolta la seduta del CUG della Città di Lignano Sabbiadoro alla presenza dei seguenti componenti:

Marzia Buiat
Alessandro Garbino
Paola Scodeller

L'ordine del giorno è il seguente: 1) Relazione CUG 2) Lavoro Agile 3) Piano triennale azioni positive 4) Varie ed eventuali.

- 1) Il Presidente comunica che è stata trasmessa al Dipartimento delle Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri la relazione annuale prevista dalla direttiva n. 2/2019 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG". Viene fornito breve riassunto degli elementi evidenziati nella relazione già condivisa con mail, e della insussistenza di situazioni di evidente squilibrio (genere, età, titolo di studio, fruizione di permessi, commissioni reclutamento personale ecc.).
- 2) Il dott. Garbino ripercorre brevemente l'attività svolta nella situazione di emergenza pandemica, che ha garantito in tempi immediati l'accesso al lavoro agile da parte di tutti i lavoratori interessati. La procedura sperimentata è un utile riferimento per la elaborazione di un modello da condividere e far confluire nel PIAO. E' possibile prevedere un percorso di lavoro di gruppo con formatori esterni per formulare uno strumento organizzativo flessibile e adeguato alla nostra realtà lavorativa (es lavoratori pendolari, picchi di lavoro stagionali, particolari esigenze del lavoratore ecc.)
- 3) Il Presidente del CUG illustra brevemente la bozza di piano delle azioni positive già anticipato con mail. Viene stabilito di prevedere un ulteriore Obiettivo nell'ambito della Promozione e sensibilizzazione del benessere lavorativo e pari opportunità, riferito alla rilevazione individuale delle esigenze formative e al contempo alla rilevazione individuale della specializzazione professionale acquisita, da utilizzare nella formazione interna rivolta ai colleghi. Il piano viene aggiornato come da allegato sub 1).
- 4) Il CUG prende atto della necessità di sostituire i componenti mancanti (per dimissioni dal CUG e dimissioni dal servizio).

Con voti unanimi l'incontro si conclude alle ore 9.40

Il Presidente e verbalizzante
F.to Paola Scodeller

Comitato Unico di Garanzia Città di Lignano Sabbiadoro

Premesso che il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad avversare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell’uguaglianza tra i generi, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana;

In particolare l’art.48 del citato Decreto Legislativo, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino piani di azioni positive volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

In tale ambito i Comitati Unici di Garanzia svolgono la funzione di monitoraggio sull’attuazione del piano, oltre a funzioni propositive. La presente proposta di Piano delle Azioni Positive 2022 – 2024, è formulata in coerenza con quanto previsto dal piano delle Azioni Positive 2020 – 2022, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 09.01.2020.

Piano Azioni Positive 2022-2024

Aree di intervento

- **1 Conciliazione tempi lavoro/famiglia**
- **2 Promozione e sensibilizzazione benessere lavorativo e pari opportunità**

Obiettivo 1.1
Promozione dello smart working e telelavoro
Azione positiva
<ul style="list-style-type: none">• Promuovere il processo di attivazione del telelavoro e dello smart working ai sensi della L. 81/2017.
Dopo il ricorso al LAE (lavoro agile in emergenza) è necessario elaborare e proporre modalità di attuazione delle direttive in materia di lavoro agile e telelavoro al fine di adottare un regolamento di disciplina dell’istituto adeguato alle necessità dei lavoratori (analisi di contesto – definizione di obiettivi – verifica degli spazi e della dotazione tecnologica) Il lavoro agile è una opportunità di conciliazione vita-lavoro previsto dalla legge che è funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa improntata sul lavoro per obiettivi.
Risorse strumentali e finanziarie
Referente
CUG – RSU U.O Personale e Servizi Informatci

Obiettivo 1.2 Migliore conciliazione vita privata/lavoro con utilizzo della banca delle ore
Azione positiva <ul style="list-style-type: none"> • Diffondere informazioni sull'utilizzo della banca delle ore <p>L'introduzione del regolamento sugli orari e della flessibilità mensile, consente una buona gestione del tempo-lavoro, demandando a soluzioni individuali eventuali esigenze non gestibili con la flessibilità.</p> <p>L'istituto della banca delle ore può sopperire ad esigenze di astensione dal servizio in fasce orarie obbligatorie, ma è poco utilizzato dai lavoratori del Comune di Lignano Sabbiadoro, nonostante possa risultare vantaggioso rispetto allo straordinario a pagamento o a recupero.</p> <p>Le informazioni possono aiutare il dipendente ad ottimizzare le possibilità di recupero del lavoro straordinario, sia in termini economici che di permessi fruiti.</p>
Risorse strumentali e finanziarie Forum del dipendente
Referente CUG RSU U.O. Personale

Obiettivo 2.1 Miglioramento del benessere lavorativo
Azione positiva <ul style="list-style-type: none"> • Completamento percorso formativo "Persone al centro" • Avvio di una rilevazione dei bisogni dei lavoratori (gruppi di lavoro – somministrazione questionari) • Attività di informazione e di sensibilizzazione dei dipendenti sulle criticità rilevate e sulle iniziative da intraprendere <p>Con benessere organizzativo si intende la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori a tutti i livelli.</p> <p>Il punto di incontro tra l'ambiente di lavoro e l'individuo, può migliorare notevolmente con il miglioramento dei processi, delle pratiche e della qualità delle relazioni.</p> <p>L'analisi del contesto lavorativo è un fondamentale punto di partenza per intraprendere azioni di miglioramento mirate e concrete.</p>
Risorse strumentali e finanziarie Forum del dipendente e budget per la formazione
Referente CUG e U. O. Personale

<p>Obiettivo 2.2 Attività di sensibilizzazione dei dipendenti sulle tematiche di competenza del CUG (pari opportunità, valorizzazione del benessere lavorativo, lotta alle discriminazioni etc.)</p>
<p>Azione positiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione ad incontri con la Consigliera provinciale di Parità anche finalizzati alla stesura definitiva del Piano triennale delle Azioni positive • Partecipazione a corsi in materia di pari opportunità e a corsi specifici su tematiche di volta in volta ritenute di interesse • Attività di informazione e di sensibilizzazione dei dipendenti sulle tematiche di competenza del CUG e sulle iniziative intraprese dal Comitato. <p>La diffusione e la sensibilizzazione sulle tematiche di competenza del CUG sono presupposto necessario per la rilevazione delle necessità dei lavoratori e per intraprendere azioni di miglioramento. La struttura organizzativa e la governance sono aree di intervento efficaci per la valorizzazione della professionalità nel rispetto delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane. Il CUG elabora proposte di modelli organizzativi volti a migliorare le pari opportunità e le discriminazioni.</p>
<p>Risorse strumentali e finanziarie Incontri, webinar e riunioni</p>
<p>Referente CUG</p>

<p>Obiettivo 2.3 Formazione & Formazione</p>
<p>Azione positiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rilevazione individuale necessità formative, in relazione al ruolo ricoperto e alle funzioni attribuite (in coordinamento con il funzionigramma). • Rilevazione individuale della specializzazione ed esperienza professionale in relazione al ruolo ricoperto e alle funzioni attribuite, con erogazione della formazione ai colleghi (formazione interna trasversale). • Raccordo delle proposte formative sul portale http://in-formazione.lignano.org/ • Proposta di piano della formazione, autoformazione e formazione interna. <p>Tra le esigenze di miglioramento del lavorativo, rilevate in occasione del lavoro di gruppo "Persone al Centro", sono emerse le necessità di una maggiore chiarezza dei ruoli e una maggiore formazione. In tale ambito l'obiettivo Formazione & Formazione si propone di rilevare individualmente le esigenze formative rappresentate dal lavoratore, al fine di colmare eventuali lacune e insicurezze che possono creare disagio in ambito lavorativo. Al tempo stesso la rilevazione individuale della specializzazione conseguita e della disponibilità a formare i colleghi, valorizza l'individuo che mette a disposizione la propria professionalità, favorendo uno scambio intersettoriale delle procedure e una maggiore definizione delle competenze e anche dei ruoli.</p>
<p>Risorse strumentali e finanziarie Forum del dipendente. Portale formazione e budget per la formazione</p>
<p>Referente CUG, Ufficio Personale, Servizi Informatici</p>