



Piano di azioni positive triennio 2019 – 2021

[Articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 s.m.i.

«Codice delle pari opportunità»]

I... le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici ... predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne... I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.

«L'uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutte e per tutti e rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale... Gli enti locali e regionali, che sono gli ambiti di governo più vicini ai cittadini, rappresentano i livelli d'intervento più idonei per combattere il persistere e il riprodursi delle disparità e per promuovere una società veramente equa. Essi possono, nelle loro sfere di competenza ed in cooperazione con l'insieme degli attori locali, intraprendere azioni concrete a favore della parità.

[dalla Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck]

Indice

Fonti normative	pagina 3
Premessa	pagina 4
Articolo 1 – Alcuni dati sul personale del comune di Cuneo	pagina 5
Articolo 2 – Breve analisi del P.A.P. triennio 2016-2018	pagina 8
Articolo 3 – Obiettivi generali del P.A.P. triennio 2019-2021	pagina 10
a) Obiettivo “Formazione”	pagina 11
b) Obiettivo “Tutela dell’ambiente di lavoro”	pagina 12
c) Obiettivo “Conciliazione vita - lavoro”	pagina 12
Articolo 4 – Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie	pagina 13
Articolo 5 – Monitoraggio del Piano	pagina 13
Articolo 6 – Durata	pagina 13

Fonti normative

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 s.m.i. «Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro»;
- decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 s.m.i. «Testo unico sull'ordinamento degli enti locali»;
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»;
- decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 s.m.i. «Codice delle pari opportunità», che stabilisce, per la pubblica amministrazione, l'obbligo di adottare piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini;
- direttiva del Parlamento e del Consiglio europeo 2006/54/CE del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- direttiva del Ministro per le riforme e innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 «Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella pubblica amministrazione», che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni e ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;
- decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 «Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro»;
- decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni»;
- legge 4 novembre 2010, n. 183 «Deleghe al governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro», cosiddetto “Collegato al lavoro”;
- direttiva della Presidenza del consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 «Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni»;
- legge 7 agosto 2015, n. 124 «Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche»;
- legge 22 maggio 2017, n. 81 «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato»;
- direttiva n. 3/2017 del presidente del Consiglio dei ministri in materia di lavoro agile.

Premessa

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure speciali, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e temporanee in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

L'amministrazione comunale di Cuneo, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del Comune di Cuneo al quale sono esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che a ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, ha elaborato le seguenti linee di azione che costituiscono il Piano di Azioni Positive [in seguito "PAP" o "Piano"] relativo al triennio 2019 – 2020.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale, che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, il Piano, in continuità con i precedenti PAP, conferma l'attenzione ai temi della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, della conciliazione e del contrasto alle discriminazioni.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa quindi innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio, sulla base di cambiamenti organizzativi, di nuove proposte o di bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

Il presente Piano di azioni positive ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito Internet dell'ente [www.comune.cuneo.gov.it].

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente, in modo da poter procedere, in sede di predisposizione del nuovo piano, a un adeguato aggiornamento.

Articolo 1 – Alcuni dati sul personale del comune di Cuneo

Il patrimonio più importante di cui dispone l'amministrazione è costituito dal capitale umano: le persone sono una risorsa sempre più fondamentale sia per il raggiungimento degli obiettivi, sia per la gestione dei profondi processi di cambiamento che in questi anni hanno caratterizzato la Pubblica amministrazione.

L'organizzazione attuale dell'ente ha come sue finalità principali:

- rispondere tempestivamente ai bisogni della comunità locale attraverso modelli organizzativi funzionali all'attuazione delle strategie e dei programmi definiti dagli organi di direzione politica;
- assicurare la più ampia responsabilizzazione della dirigenza attraverso la valorizzazione del ruolo manageriale e della piena autonomia gestionale;
- assicurare la crescita della qualità dei servizi attraverso l'efficiente impiego delle risorse, l'ottimizzazione dei processi, il miglioramento della qualità e della quantità delle prestazioni, sia con riferimento ai servizi resi direttamente che per il tramite di enti e organismi partecipati dal Comune;
- valorizzare le risorse umane dell'ente premiando il merito e promuovendo la crescita professionale;
- assicurare condizioni di pari dignità nel lavoro e di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

La tabella che segue riepiloga la **situazione** del personale a tempo indeterminato in servizio alla data del **1° gennaio 2019**:

Categoria	Personale in servizio	
	Totale	di cui part-time
Segretario Generale¹	1	
Dirigenti	8	
Funzionari D3	7	
Direttivi D1	31	3
Istruttori C	160	29
Collaboratori B3	26	5
Esecutori B1	63	18
Operatori A	23	4
Totale	319	59

Come emerge dalla tabella sopra riportata, il personale in servizio al 1° gennaio 2019 sarà pari a 319 unità, comprensive dei dirigenti, oltre al segretario generale. Tale dato diventa particolarmente indicativo se raffrontato con l'analogo valore al 31 dicembre 2010 [394]: si registra infatti un significativo e continuo decremento del personale, percentualmente pari a quasi il 20%.

Delle 319 unità di personale del comparto, 59 sono in regime di part time. Inoltre, l'effettiva entità numerica della forza lavoro disponibile deve tener conto dell'applicazione di

¹ Dipendente dall'Agenzia autonoma nazionale per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali (articolo 97 decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 s.m.i.), in convenzione con provincia di Cuneo.

alcuni istituti di derivazione sia normativa, sia contrattuale, che ne riducono sensibilmente la consistenza come, a titolo puramente esemplificativo, i congedi parentali, le aspettative, i permessi per il diritto allo studio e i benefici di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 s.m.i. «Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate».

Guardando ancora alla **distribuzione per genere** dei dipendenti comunali, possiamo dire che si tratta di un universo composto, in maniera quasi equivalente, da donne e da uomini, con una leggera prevalenza delle prime sui secondi. L'incidenza del genere femminile è infatti pari al 52,04%.

La presenza femminile risulta particolarmente elevata nella categoria B, mentre è quasi inesistente nella categoria A. Nella categoria C la percentuale di presenza femminile è leggermente superiore a quella maschile. Per quanto riguarda la dirigenza la presenza maschile copre la quasi totalità dei posti.

Per quanto attiene all'istituto del **part-time** si può evidenziare che tale istituto è visto dall'amministrazione comunale come strumento efficace per garantire al lavoratore la possibilità di una migliore distribuzione del proprio tempo di vita in relazione a necessità familiari, ad altra attività lavorativa, alla gestione del tempo libero: sotto questo profilo il lavoro part-time è tendenzialmente, non tanto espressione di una determinazione necessitata dalla mancanza di lavoro, quanto frutto di una libera scelta.

Per poter meglio conciliare le necessità dei dipendenti in particolari periodi della propria vita con le esigenze lavorative del servizio che non sempre permetterebbero la concessione del part-time, l'amministrazione ha quindi regolamentato e introdotto, proprio come "azione positiva" l'istituto del part time a tempo determinato per:

- a. assistenza e cura di famigliari: un anno prorogabile per un ulteriore anno al perdurare delle esigenze personali o familiari che hanno originato la richiesta di trasformazione del contratto di lavoro;
- b. maternità/paternità: fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nel caso non ne usufruisca già l'altro coniuge all'interno dell'ente;
- c. motivi di studio non riconducibili ai casi previsti dall'articolo 15, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000 che danno diritto ai permessi straordinari retribuiti nella misura massima di 150 ore: in questo caso il personale può richiedere di anno in anno la prosecuzione del rapporto a tempo parziale sino alla conclusione del percorso di studi e comunque sino a un massimo di tre anni cumulativi.

Usufruisce di un contratto part-time il 18,15 % dei dipendenti comunali. Tendenzialmente, hanno un contratto a tempo parziale più le dipendenti donne che i dipendenti uomini. Il maggior numero di donne part-time è collocato pressoché in misura uguale nella categoria B, con qualificazione quasi esclusivamente amministrativa, e C.

Relativamente all'**età anagrafica**, l'invecchiamento degli occupati pubblici rappresenta un fenomeno che, in prospettiva, anche a causa del basso tasso di rimpiazzo, andrà intensificandosi, con potenziali conseguenze in termini di qualità dei servizi e di capacità innovativa per l'intero aggregato della PA.

Per il Comune di Cuneo, l'impatto del reiterato blocco/limitazione delle assunzioni ha determinato negli anni sia una significativa contrazione del personale (e conseguente diminuzione della capacità operativa dell'ente), sia l'innalzamento dell'età media del personale che per ben due terzi si compone di persone inserite nella fascia tra i 45 e i 60 anni.

L'età media dei dipendenti comunali è pari a 50,27 anni (per le femmine 50,02, per i maschi 49,98 anni) e se messa a confronto con i dati rilevati nel 2010 appare evidente che il personale tende a invecchiare.

Anche il **titolo di studio** è un ottimo indicatore del livello qualitativo di qualsiasi organizzazione, ivi compreso il comparto pubblico.

La tabella che segue analizza il personale comunale dipendente non dirigente proprio sotto questa lente:

Categoria	Titolo di studio	Numero dipendenti	% rispetto al totale categoria
A	Obbligo	20	87,0
	Superiore	3	13,0
	Laurea	0	0,0
B	Obbligo	32	50,8
	Superiore	26	41,3
	Laurea	5	7,9
B3	Obbligo	12	46,2
	Superiore	12	46,2
	Laurea	2	7,7
C	Obbligo	8	4,9
	Superiore	113	68,7
	Laurea	43	26,4
D	Obbligo	0	0,0
	Superiore	11	32,4
	Laurea	23	67,6

Dalla tabella emerge come, relativamente alla categoria C, quasi un terzo delle persone con profilo di Istruttore sia in possesso della laurea, sebbene non rappresenti un requisito necessario per l'accesso. Tale dato, oltre a evidenziare un apprezzabile aumento del bagaglio formativo personale, concorre, se analizzato in un'ottica più ampia, a arricchire il livello di competenza delle risorse umane dell'ente e quindi dell'organizzazione nel suo complesso.

La categoria D, che dopo l'entrata in vigore del CCNL 21 maggio 2018, prevede un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale, con conseguente estinzione del profilo professionale un tempo ascritto alla posizione economica D3, attualmente richiede come titolo di studio di accesso il diploma di laurea di primo livello.

Come evidenziato in tabella residua un terzo di personale non in possesso di tale titolo in quanto riconosciuto in tale categoria in tempo precedente all'attuale normativa e/o a seguito di verticalizzazione.

Articolo 2 – Breve analisi del P.A.P. triennio 2016-2018

Prima di procedere con un'analisi dettagliata del nuovo Piano è opportuna una rendicontazione di quanto portato a termine nel triennio scorso.

Il precedente piano, relativo al triennio 2016/2018, prevedeva alcune azioni positive nell'ambito dei seguenti temi:

- Formazione, con particolare attenzione alla formazione per i membri del C.U.G., per la totalità dei dipendenti e per i dipendenti neo assunti;
- Gestione dei periodi di assenza significativamente protratti nel tempo;
- Banca dati delle competenze;
- Tutela dell'ambiente lavorativo.

Per quanto riguarda la **formazione**, a seguito dell'analisi dei risultati dell'indagine sul benessere organizzativo, proposta dal Comitato unico di garanzia ed effettuata negli ultimi mesi del 2014, era emersa una forte istanza, da parte del personale, per un significativo investimento formativo da parte dell'amministrazione comunale.

Raccogliendo tale sollecitazione, il Comune ha avviato, fin dal 2016, un piano di formazione volto – da una parte – ad approfondire tematiche di interesse generale il cui quadro normativo e regolamentare aveva subito di recente una pesante revisione — a titolo di esempio: nuovo codice degli appalti pubblici, anticorruzione e trasparenza, accesso agli atti e accesso civico; dall'altra, a fornire utili elementi per meglio assolvere ai propri compiti quotidiani: sicurezza informatica, approccio alle nuove realtà sociali del territorio, codice di comportamento.

In particolare, il “Piano della formazione del personale” del Comune di Cuneo per l'anno 2018 ha perseguito i seguenti obiettivi:

1. **obiettivo generale:** mantenere strutturato in maniera permanente il sistema formativo per favorire lo sviluppo delle risorse umane, anche in ragione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni della comunità locale, valorizzando le risorse e le competenze personali, per ottenere, in parallelo, un efficace sviluppo organizzativo;
2. **obiettivi specifici:** soddisfare il fabbisogno formativo dettato da:
 - innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico
 - nuove assunzioni
 - nuove assegnazioni settoriali di personale
 - obblighi di legge
 - necessità di aggiornamento professionale
 - obiettivi di Peg assegnati ai dirigenti, che implicano conoscenze e competenze nuove
 - riforma del ruolo della dirigenza.

Per quanto attiene alla **gestione dei periodi di assenza prolungata**, l'intervento previsto intendeva agire su due fronti. In primo luogo adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione, tra i colleghi rimasti, del lavoro normalmente svolto dalla persona assente.

In secondo luogo prevedere forme di tutoraggio, con aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute, rivolte al personale che rientra dopo un lungo periodo di assenza.

Si può dire che tale obiettivo è stato efficacemente raggiunto; infatti il puntuale e pieno coinvolgimento del personale dell'ufficio dove è mancato il dipendente in astensione dal lavoro, una equa distribuzione del lavoro che questa unità avrebbe assicurato fra il restante personale e un'eventuale assegnazione temporanea di personale di altro settore hanno permesso di evitare la sostituzione temporanea del dipendente mantenendo comunque gli standard quantitativi e qualitativi degli uffici.

Relativamente alla **banca dati delle competenze**, il servizio Personale ha iniziato la raccolta dei dati relativi a titolo di studio ed eventuali specializzazioni, competenze acquisite, specifiche e trasversali, aspettative e attitudini di tutti i dipendenti nonché corsi/seminari di formazione seguiti anche durante la carriera lavorativa, con lo scopo di implementare i relativi fascicoli. L'attività proseguirà anche nel prossimo triennio per completare l'analisi.

In ultimo, relativamente alla **tutela dell'ambiente di lavoro** da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, l'ente ha provveduto all'adozione del Codice di comportamento relativo alle molestie nei luoghi di lavoro, approvando, con deliberazione della giunta comunale n. 49 del 22 febbraio 2018, il Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del comune di Cuneo.

Con l'approvazione della legge 30 novembre 2017, n. 179 *«Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato»* l'ente ha inoltre provveduto a informare i dipendenti in merito al cosiddetto "whistleblowing" introducendo lezioni sull'argomento nei vari corsi di formazione relativi al più generale tema dell'anticorruzione.

In adesione alle previsioni della citata legge n. 179/2017, il responsabile dell'Anticorruzione e trasparenza del Comune di Cuneo ha conseguentemente adottato una procedura per le segnalazioni che al momento prevede che la stessa possa essere fatta in forma cartacea o mediante posta elettronica indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Articolo 3 – Obiettivi generali del P.A.P. triennio 2019-2021

In linea con il P.A.P. precedente, anche per il prossimo triennio le azioni positive che l'ente vuole introdurre si svilupperanno secondo i seguenti obiettivi generali:

- a) la conoscenza e, in modo particolare, la formazione del personale come motore di crescita professionale e di promozione della cultura delle pari opportunità;
- b) il benessere lavorativo e la tutela dell'ambiente di lavoro;
- c) la ricerca di nuove forme di conciliazione vita – lavoro.

Relativamente al punto a), l'acquisizione di nuove conoscenze, di nuove professionalità e di nuovi strumenti di lavoro si pone infatti quale condizione necessaria e indifferibile dell'attività svolta dalla pubblica amministrazione chiamata, negli ultimi tempi, a sostenere un notevole incremento quantitativo e qualitativo dei servizi forniti al cittadino ed alle imprese.

Per il Comune di Cuneo la formazione costituisce impegno costante nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale ed è considerata un necessario strumento a supporto di processi innovativi e di sviluppo organizzativo.

La rilevanza riconosciuta alla formazione è sintomo evidente della volontà dell'ente di far crescere professionalmente i propri dipendenti garantendo a tutti le stesse opportunità di partecipazione.

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che l'ambiente lavorativo può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni e obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

In quest'ottica e in linea con quanto sollecitato in diversi contesti dalle stesse rappresentanze sindacali, sempre maggiore attenzione dovrà essere posta al tema della comunicazione interna e al tema della trasparenza, anche fornendo specifiche e adeguate motivazioni delle scelte operate nei processi riguardanti la gestione delle persone. L'obiettivo è quello di favorire una sempre maggiore circolazione delle informazioni e una gestione più collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

L'obiettivo c) ribadisce e consolida l'azione svolta dall'Amministrazione comunale in questi anni di forte impulso alle misure di flessibilità del rapporto di lavoro con l'obiettivo di favorire la valorizzazione del personale e, nello stesso tempo, di promuovere l'adozione di modelli organizzativi più coerenti con i bisogni delle lavoratrici/dei lavoratori sempre tenendo presente le esigenze di erogazione dei servizi alla cittadinanza.

In quest'ottica sono stati introdotti e disciplinati nel regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi due istituti contrattuali di particolare significato: il telelavoro e il part time.

Attraverso l'istituto del telelavoro, l'amministrazione comunale ha voluto introdurre una modalità innovativa di organizzazione che favorisce una migliore conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita sociale e di relazione. La ratio dell'istituto del part time, invece,

va vista nella significativa esigenza di garantire al lavoratore la possibilità di una migliore distribuzione possibile del suo tempo di vita in relazione a necessità familiari, ad altra attività lavorativa, alla gestione del tempo libero.

Gli obiettivi generali sopra individuati vengono declinati secondo i seguenti interventi e azioni:

a) – Obiettivo “Formazione”

Destinatari	Membri del CUG – Dirigenti – Dipendenti interessati
Obiettivo	Promuovere una cultura antidiscriminatoria che miri a tenere alto il livello di attenzione nell’agire quotidiano (atteggiamenti, linguaggi, azioni e reazioni) e diffonda una uniforme conoscenza del fenomeno e delle procedure da seguire, elementi necessari nei rapporti con l’utenza e tra colleghi.
Descrizione dell’intervento	Partecipazione al Corso di formazione antidiscriminazione “Cuneo contro le discriminazioni”
Tipologia di azione	Rivolta all’interno dell’ente

Destinatari	Tutti i/le dipendenti
Obiettivo	Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle continue modifiche normative e alle innovazioni tecnologiche
Descrizione dell’intervento	Predisposizione di un questionario on-line per raccogliere le effettive necessità sentite dai dirigenti e dai singoli dipendenti.
Tipologia di azione	Rivolta all’interno dell’ente, con coinvolgimento diretto del personale dirigente

Destinatari	Tutti i/le dipendenti, con particolare attenzione per i neo-assunti
Obiettivo	Fornire ai/alle neo dipendenti indicazioni di base sulla struttura, sul contesto dell’ente, sulla normativa trasversale [anticorruzione, obblighi di trasparenza] e sulle procedure interne
Descrizione dell’intervento	Organizzazione interna di corsi, in base al “Piano formativo” dell’ente
Tipologia di azione	Rivolta all’interno dell’ente

Destinatari	Tutti i/le dipendenti, con particolare attenzione per i dipendenti “ricollocati” in profili diversi e assegnati a nuove mansioni con utilizzo di PC
Obiettivo	Fornire ai/alle dipendenti interessati/e la formazione di base sui principali programmi informatici del pacchetto Office [Word ed excel]
Descrizione dell’intervento	Organizzazione di corsi, anche appoggiandosi a specifiche scuole di formazione
Tipologia di azione	Rivolta all’interno dell’ente

Destinatari	Tutti i/le dipendenti
Obiettivo	Fornire ai/alle dipendenti la possibilità di seguire specifici corsi di formazione direttamente dalla propria postazione di lavoro
Descrizione dell'intervento	Approfondimento della possibilità di fruizione di attività formative e di studio a distanza tramite webinar e video lezioni. Informazione dettagliata ai colleghi in merito a tale strumento formativo
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente

b) – Obiettivo “Tutela dell’ambiente di lavoro”

Destinatari	Tutti i/le dipendenti
Obiettivo	Analisi del “benessere lavorativo”
Descrizione dell'intervento	Riproporre ai dipendenti il questionario ANAC relativo all'indagine sul benessere lavorativo percepito. Il questionario sarà compilabile su apposita piattaforma online. Analizzare i risultati ottenuti e proporre possibili azioni migliorative
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente

c) – Obiettivo “Conciliazione vita - lavoro”

Destinatari	Tutti i/le dipendenti
Obiettivo	Ferie solidali
Descrizione dell'intervento	Informazione e sensibilizzazione dei dipendenti in merito all'istituto delle ferie solidali previsto dal nuovo CCNL 21 maggio 2018
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente

Destinatari	Tutti i/le dipendenti
Obiettivo	Revisione delle modalità di gestione delle ore straordinarie
Descrizione dell'intervento	Introdurre una modalità regolamentata di gestione delle ore straordinarie che preveda la possibilità di recuperare quelle effettuate nel corso dell'anno, per le quali non sia richiesta la liquidazione del compenso, entro il 28 febbraio dell'anno successivo, con un limite massimo accumulabile di 36 ore. La possibilità di distribuire il recupero delle ore straordinarie maturate su un ampio periodo di tempo consentirebbe al dipendente di gestire in modo semplice ed elastico anche eventuali esigenze improvvise
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente

Articolo 4 – Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Il Comune di Cuneo si impegna a garantire le risorse necessarie, anche partecipando a eventuali bandi regionali, nazionali o europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

Articolo 5 – Monitoraggio del Piano

Il Piano triennale 2019-2021 sarà sottoposto a monitoraggio annuale, che consentirà al C.U.G. di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate e di suggerire correttivi e cambi di strategia.

L'ente approverà il Piano del triennio successivo tenendo conto anche degli esiti del monitoraggio annuale e della valutazione effettuata dal C.U.G.

Articolo 6 – Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del C.U.G., delle rappresentanze sindacali e del personale.

Il presente piano esplicherà i suoi effetti fino all'approvazione del successivo Piano di azioni positive.