

ACCORDO APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI
POSITIVE DEL COMUNE DI FERRARA
TRIENNIO 2012 - 2014

Sottoscrizione definitiva

p. l'Amministrazione
Comunale



p. le OO.SS.

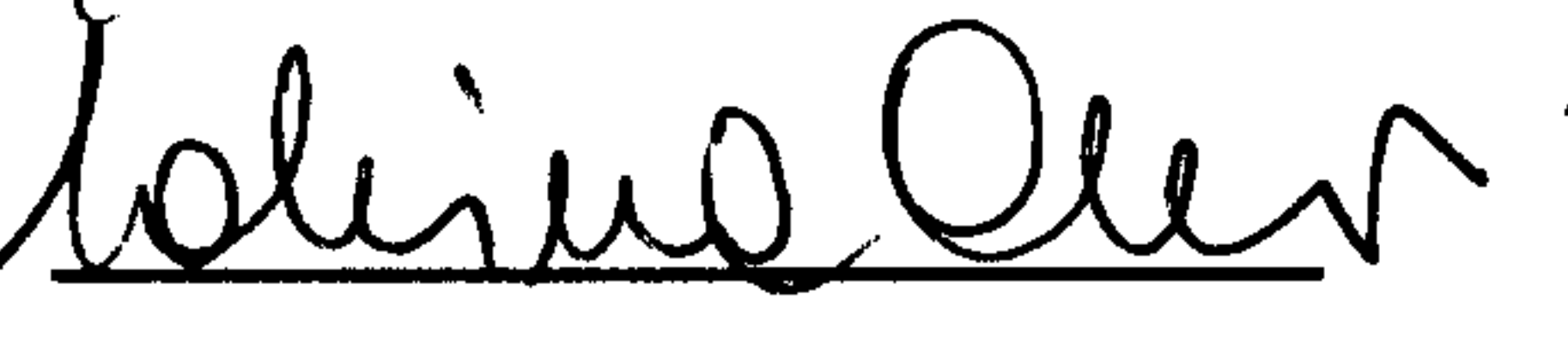
Fp Cgil



Cisl Fp



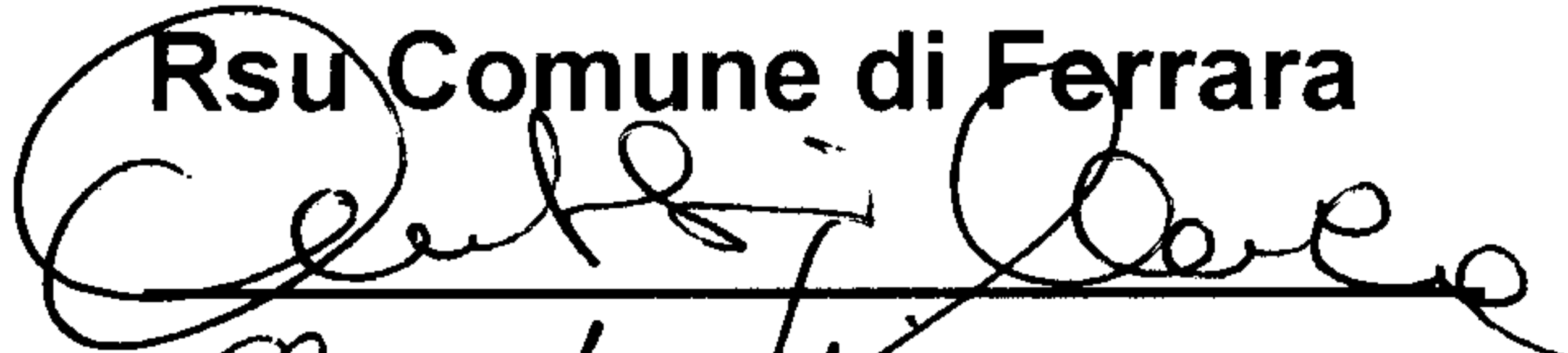
Uil Fpl



DICCAP



Rsu Comune di Ferrara



Ferrara, 07 agosto 2012

**ACCORDO APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI
POSITIVE DEL COMUNE DI FERRARA
TRIENNIO 2012 - 2014**

Sottoscrizione definitiva

DIRER/DIREL

**Rsa Comune di Ferrara
Area dirigenza**



Ferrara, 07 agosto 2012

| | | |
|--|--|--|
| COMUNE DI FERRARA PROTOCOLLO GENERALE Cod.AMC.FE.A01 | | |
| 26 GIU. 2012 | | |
| N. 48140 | | |
| | | |

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

DEL COMUNE DI FERRARA

2012-2014

Finalità

Innovare e valorizzare il lavoro delle risorse umane

Obiettivo n. 26

La motivazione dei dirigenti e dei dipendenti comunali sarà l'elemento di coesione e di rilancio di un clima organizzativo che deve recuperare l'orgoglio di essere al servizio dei cittadini

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è un importante strumento di indirizzo e di programmazione di cui si dota la nostra Amministrazione per perseguire l'obiettivo di valorizzare il lavoro delle persone, programmare e introdurre nuove modalità organizzative, promuovere il benessere organizzativo a garanzia di una maggior efficienza ed efficacia dell'attività dell'Amministrazione a favore delle cittadine e dei cittadini, come fissato dall'obiettivo 26 della Programmazione strategica 2009-2014 derivante dal Programma di mandato del Sindaco.

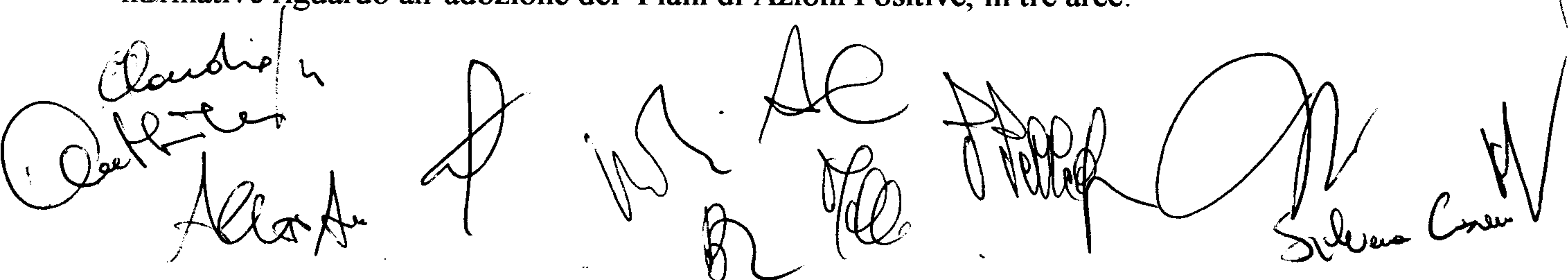
La coerenza delle singole azioni del Piano tendono ad una azione di sistema, in un quadro di riferimento condiviso, per garantire l'opportunità di sviluppare politiche di gestione del personale che mettano al centro la persona e valutino l'organizzazione del lavoro in un'ottica di miglioramento continuo.

La metodologia di lavoro

Per una reale attuazione del Piano si è scelta una metodologia di lavoro basata sul coinvolgimento dei Responsabili dei Servizi e delle UO attraverso l'assegnazione di specifici obiettivi di PEG e PDO e la conseguente adozione di azioni di monitoraggio e valutazione, sulla condivisione con le RSU del percorso e sull'adozione di modalità comunicative interne utili al massimo coinvolgimento del personale.

Le azioni previste saranno attribuite, in fase di individuazione degli obiettivi, nelle tre annualità previste dal Piano e ogni singola azione avrà esplicitati le risorse sia umane che strumentali, i tempi e gli indicatori di risultato.

E' stato scelto di suddividere le azioni, che rientrano fondamentalmente nelle prescrizioni normative riguardo all'adozione dei Piani di Azioni Positive, in tre aree:



 A series of handwritten signatures in black ink, including names like 'Claudio', 'Alessandro', and 'Silvano', arranged horizontally at the bottom of the page.

Area del benessere organizzativo e della sicurezza nell'ambiente di lavoro

Le azioni riferite al benessere organizzativo e alla sicurezza nell'ambiente di lavoro hanno un importante e riconosciuto valore strategico.

Garantire un ambiente di lavoro improntato al principio del benessere, favorendo con gli strumenti adeguati la risoluzione del disagio lavorativo e migliorando il senso di appartenenza del personale è presupposto indispensabile per il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione e della qualità dei servizi.

E' prevista anche una particolare attenzione alla formazione dei responsabili dei Servizi e delle Unità Organizzative riguardo alla gestione del personale soprattutto in previsione della riorganizzazione dei ruoli apicali che è stato scelto di attuare nel nostro Ente.

Area della conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro

Le azioni inserite in quest'area tendono a caratterizzare la nostra organizzazione in senso "family friendly", in coerenza con i principi che reggono l'azione dell'Amministrazione nei confronti dell'esterno, a favore e a sostegno della famiglia.

Il percorso che parte dall'ascolto delle dipendenti e dei dipendenti, deve essere intrapreso in relazione agli importanti cambiamenti nel sistema del welfare, all'insorgere di nuovi bisogni e alla necessaria attenzione da porre nei confronti delle persone che lavorano per l'erogazione dei servizi oltre che usufruirne come cittadini.

L'introduzione di forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro saranno finalizzate a garantire, all'interno di un quadro di regole stabilite, maggiore accoglimento dei reali bisogni del personale legati alle esigenze famigliari, ma anche possibilità diverse di organizzazione dei servizi ai cittadini.

Area della valorizzazione delle differenze e della qualità dell'organizzazione

La qualità dell'organizzazione non può prescindere da una accurata conoscenza dei dati relativi al personale, della presenza di donne e uomini nei diversi ruoli e della necessaria attenzione ai principi di parità e pari opportunità.

In quest'area sono inserite azioni finalizzate ad una analisi quantitativa e qualitativa dei dati per conoscere le persone e valorizzare le professionalità, riconoscere le differenze e contrastare le discriminazioni dirette ed indirette.

[Handwritten signatures and initials]

De Felice
Candiani
M
Silvia Corallo

