



Comitato Unico di Garanzia
Comune di Fucecchio



PIANO AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2025-2027

PIANO DI ATTUAZIONE NELL'ANNUALITA' 2025

Il presente Piano Triennale contiene una proposta del CUG di azioni positive che è stata sottoposta all'attenzione del Comitato di Direzione in data 16 gennaio scorso, per il successivo inserimento nel PIAO, come previsto dal D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81 (art. 1 comma 1 lettera f).

Il CUG assicura la propria collaborazione ai servizi e agli organi predisposti per la stesura del Piano Integrato.

All'interno del Piano Triennale, vengono individuate le Azioni Positive prioritarie da realizzare nell'Anno 2025.

Il presente Piano di Azioni Positive, Triennale e Annuale, viene inviato alla Consigliera di Parità per il rilascio del parere.



Comitato Unico di Garanzia
Comune di Fucecchio



Gentilezza ovunque.

Anche nel silenzio.

Tra le note dell'esistenza.

Il seme della gentilezza autentica, come il fiore di loto, ha il potere di crescere e sbocciare anche nel fango.

Gentilezza, gratitudine, perdono, empatia, inclusione, interconnessione e interdipendenza sono le forze femminili del nuovo millennio.

Modificano i nostri geni, ci fanno vivere più a lungo e sono la strategia evolutiva vincente rispetto alla violenza e alla competizione.

Appartengono a chi ha davvero coraggio.

D.Lumera

Si parla molto oggi del tema della gentilezza, della necessità per l'essere umano di ritrovare quella parte di sensibilità che ci fa osservare le situazioni della vita con lo sguardo della meraviglia e ci permette di agire nel massimo benessere di noi stessi e degli altri. Le città gentili sono quelle dove le amministrazioni pubbliche in primo luogo mettono in atto azioni di accoglienza e di sviluppo sostenibile del benessere pensando alle persone più fragili, oltre che all'ambiente in cui vivono, perché solo così facendo tutti saranno resi forti e messi in grado di partecipare e di vivere al meglio nei diversi ambiti di vita.

Dopo il percorso avviato nel 2023 per monitorare il benessere organizzativo all'interno dell'Ente che, durante l'annualità 2024, si è sviluppato in incontri di approfondimento su varie tematiche con l'avvio anche di proposte migliorative, il Comitato Unico di Garanzia, con il nuovo Piano di Azioni Positive, intende mettere in atto alcune buone pratiche che vogliamo definire "gentili e sostenibili", ovvero delle azioni e delle modalità di lavoro che siano in grado di sviluppare nel tempo una maggiore condivisione e un miglioramento del clima lavorativo all'interno dell'Ente, che abbia poi un riflesso anche verso l'esterno e nei servizi resi al cittadino.



Comitato Unico di Garanzia
Comune di Fucecchio



PAP 2025-2027 E PIANO di ATTUAZIONE nell'ANNO 2025

Nel triennio 2025-2027 il CUG propone un programma di azioni finalizzato ad assicurare una maggiore stabilità del personale all'interno dell'Ente attraverso un miglioramento del clima lavorativo, dell'organizzazione del lavoro, della motivazione e del senso di appartenenza.

Come anticipato più sopra, le seguenti azioni proposte sono frutto di una riflessione effettuata all'interno del percorso di monitoraggio sul benessere organizzativo messo in atto a partire da dicembre 2023 e che ha portato il personale dell'Ente a confrontarsi durante tutto il 2024 su molte proposte riorganizzative.

AZIONE 1: Riorganizzazione della struttura, dei servizi e degli orari di lavoro

Le azioni individuate per questa azione sono:

a) Riorganizzazione partecipata

In previsione della nuova riorganizzazione della struttura e dei servizi, il CUG propone un percorso di partecipazione dal basso, ovvero una condivisione anche di proposte riorganizzative e funzionali da parte del personale dei servizi coinvolti nella riorganizzazione.

Per l'annualità 2025 si propone l'avvio del percorso di ascolto e definizione della nuova struttura organizzativa entro il primo semestre, in modo da essere poi definita e messa a gestione entro il secondo semestre, con momenti di monitoraggio e di verifica partecipata per assicurare la massima funzionalità del sistema.

Il progetto di riorganizzazione dovrebbe prevedere in ogni caso fasi di monitoraggio e di verifica periodici, anche successivamente all'entrata in vigore della nuova riorganizzazione, in modo che eventuali criticità che possono emergere nella reale applicazione del sistema organizzativo, possano essere corrette o migliorate tempestivamente attraverso una rimodulazione costante delle modalità gestionali.

b) Riorganizzazione partecipata degli orari di lavoro e di servizio

La nuova proposta oraria di lavoro e di servizio scaturita dall'Amministrazione comunale, dovrà essere condivisa e valutata anche in funzione della nuova riorganizzazione della macrostruttura e dei servizi, in modo da contemperare la loro funzionalità, non soltanto rispetto ai bisogni dei cittadini, ma anche a quello del personale addetto.



Comitato Unico di Garanzia
Comune di Fucecchio



Per l'annualità 2025 si propone, pertanto, di assicurare momenti di confronto, anche all'interno dei servizi, per garantire la massima armonizzazione dell'orario con quella delle esigenze di servizio e del personale addetto.

AZIONE 2: Individuazione di buone pratiche per migliorare la comunicazione tra il personale all'interno dell'Ente e tra i servizi

Già a partire dall'annualità 2025 si propone l'attuazione di buone pratiche per migliorare la comunicazione tra il personale e tra i servizi stessi, attraverso una programmazione condivisa tra i Responsabili dei Servizi e l'individuazione di metodologie di lavoro che assicurino maggiori sinergie e condivisione di obiettivi e di processi.

Le azioni proposte sono le seguenti:

- a) Avvio della Conferenza dei Responsabili di Servizio, quale spazio di interazione lavorativa orizzontale che aiuti il personale a condividere momenti di programmazione, monitoraggio e verifica delle azioni, oltre a garantire lo sviluppo di sinergie e metodologie operative trasversali in modi e tempi strutturati e non sporadici o soltanto dettati da necessità impellenti.
- b) Strutturazione di uno spazio virtuale nella intranet in cui vengano tempestivamente aggiornate le informazioni sulle opportunità e sui diritti dei dipendenti;
- c) Messa in atto buone pratiche per l'accoglienza dei nuovi colleghi e per facilitare il loro inserimento all'interno dei servizi e della struttura organizzativa;
- d) Individuazione di spazi di condivisione nei momenti extra-lavoro.

Una delle azioni di comunicazione che vengono riproposte anche per l'annualità 2025 e per tutto il triennio è quella della diffusione della Carta Etica e del depliant informativo del CUG, in cui sono messi in evidenza le modalità attraverso le quali ciascun dipendente può richiedere un supporto per eventuali situazioni di disagio, discriminazione o abusi. In particolare:

- Il servizio offerto dallo sportello di ascolto del CUG;
- Le informazioni per rivolgersi alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana.

AZIONE 3: Realizzazione di percorsi formativi

La formazione del personale deve essere finalizzata ad assicurare un'elevata professionalità nel raggiungimento degli obiettivi, ma anche la messa in pratica di



Comitato Unico di Garanzia
Comune di Fucecchio



metodologie che assicurino una buona organizzazione delle attività e un buon clima lavorativo.

La proposta formativa è quindi finalizzata ad assicurare:

- a) la formazione di base al nuovo personale che prende servizio;
- b) il reinserimento del personale che rimane assente dal servizio per lungo periodo;
- c) la formazione a carattere generale e specifico, sulla base dei servizi svolti e delle attività e dei processi trasversali che devono essere messi in atto;
- d) lo sviluppo di competenze trasversali e soft skills all'interno dell'Ente che permettano una migliore interazione e organizzazione dei gruppi e delle metodologie di lavoro, anche con riferimento all'azione positiva N. 4 proposta.

Si rende quindi necessaria l'individuazione dei fabbisogni formativi specifici e la creazione di gruppi di condivisione della formazione anche per tipologia di obiettivi e di processi lavorativi.

In particolare, **per l'anno 2025** si propone di assicurare, tra le ore di formazione obbligatoria del personale, almeno 20 ore di formazione sul benessere organizzativo e la qualità delle relazioni.

AZIONE 4: Continuare le azioni di monitoraggio e di miglioramento del benessere organizzativo

Dopo il percorso avviato nel 2023, il CUG propone di continuare un'azione di monitoraggio sul benessere organizzativo all'interno dell'Ente, anche approfondendo specifici ambiti e aspetti lavorativi. Se possibile, si richiede l'affiancamento di esperti che seguano le diverse fasi del percorso, sia per garantire un punto di vista professionale, esterno e imparziale, sulle diverse problematiche che si presentano, sia per assicurare soluzioni migliorative ottimali, da abbinare anche a percorsi formativi per il personale, adeguati e diversificati in base alle necessità di competenze, anche trasversali, che emergono.

AZIONE 5: Sviluppo di azioni legate alle pari opportunità e alla prevenzione delle discriminazioni anche in collaborazione con altri soggetti interni ed esterni all'Ente

Il Comitato Unico di Garanzia si propone di collaborare con l'Assessorato alle Pari Opportunità ed altri soggetti interni ed esterni all'Ente per assicurare l'attuazione di misure



Comitato Unico di Garanzia
Comune di Fucecchio



e iniziative finalizzate a diffondere i principi della parità di genere, del rispetto e dell'antidiscriminazione sotto ogni forma.

AZIONE 6: A. Partecipazione al Progetto di Area Metropolitana per la redazione del Bilancio di Genere e la diffusione della cultura di genere

A partire dal mese di gennaio 2025 l'Amministrazione comunale aderisce al nuovo Accordo Territoriale di Genere con la Città Metropolitana di Firenze per il progetto METRO GEBU-DICU che prevede la redazione del Bilancio di genere e l'attivazione di percorsi per la diffusione della cultura di genere nelle scuole.

Fucecchio, 29 gennaio '25

Per il Comitato Unico di Garanzia

La Presidente, Marcella Gozzi