



CUG

IL PIANO TRIENNALE PER LE AZIONI POSITIVE

- *Le pubbliche amministrazioni (amministrazioni dello Stato, province, comuni, enti pubblici non economici) sono tenute ad elaborare, approvare e attuare un proprio “Piano triennale per le azioni positive” (PTAP), seguendo quanto previsto dal Codice delle pari opportunità*
- *il PTAP è richiesto dal decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246”) e, più in particolare, dall’art. 48 (“Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”)*
- *L’art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di “azioni positive”, che sono da intendere, essenzialmente, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro.*

* * *

In senso lato, le azioni positive promosse dal CUG della SZN saranno dirette a migliorare il benessere sul lavoro, tenendo conto dei tre punti fondamentali espressi dal personale mediante il questionario da noi proposto, ovvero:

- 1. Trasparenza**
- 2. Crescita professionale**
- 3. Sicurezza**



In particolare, i temi fondamentali sui quali dovrà vertere il nostro PTAP, in base ai precedenti punti, suggeriti dal personale tutto, saranno i seguenti:

A. Trasparenza:

- 1) *Incarichi, coinvolgimenti e responsabilità*
- 2) *Procedure e modulistica*
- 3) *Accesso a documenti e dati amministrativi*

- **Azione 1:** istituire un "*question time*" trimestrale. Nel corso di tale evento, da tenersi strettamente ogni tre mesi con la partecipazione dei vertici dell'ente (direzione e presidenza) e possibilmente dei capi-sezioni e responsabili dei servizi, il personale tutto (senza esclusioni di alcun tipo) potrà indirizzare dei quesiti, indicando il destinatario della questione, inviando con un anticipo da determinare, una domanda scritta. I responsabili dovranno dare risposta a tali domande nel corso della giornata di *question time*, secondo un calendario definito temporalmente, da organizzare in forma di *rethreat* interno.
- **Azione 2:** istituire uffici preposti a snellire il carico burocratico degli "utenti" di vari servizi (es., ricerca opportunità finanziamento, preparazione di ordini di acquisto, risoluzioni problematiche IRT, ricerca documentazione relativa ad incarichi e responsabilità).

B. Crescita professionale:

- 1) *Blocco carriere e sotto-inquadramento*
- 2) *Formazione*
- 3) *Mancanza di assegnazioni di compiti ed obiettivi*

- **Azione 1:** promuovere corsi di formazione interni (es. per tecnici ed amministrativi) e sostenere l'alta formazione universitaria (es. per ricercatori) utilizzando fondi interni e sussidi da reperire su progetti finanziati.
- **Azione 2:** promuovere riunioni interne allo scopo di individuare sistemi efficaci per promuovere una assegnazione chiara di compiti ed obiettivi, specialmente nel caso del personale assegnato ai servizi e definire chiari percorsi di carriera, con definizione a monte dei criteri di valutazione.



C. Sicurezza

- 1) *Programmazione della manutenzione più efficiente*
- 2) *Carenza di riferimenti e procedure*
- 3) *Miglioramento dell'ambiente di lavoro*

- **Azione 1:** cooperare con i responsabili per la Sicurezza e promuovere incontri con il personale in merito a riferimenti e procedure.
- **Azione 2:** definire un gruppo, interno al CUG, che studierà gli interventi, da proporre all'ente, per il miglioramento dell'ambiente di lavoro, riqualificare il servizio di pulizia, eliminare (o almeno ridurre) le barriere architettoniche e favorire maggiore integrazione tra aree, servizi ed amministrazione.

D. Altro

Eventuali altri temi importanti, da associare a quelli principali, saranno discussi nel corso delle prossime riunioni CUG, al fine di approntare un piano triennale, che sarà pubblicato nella pagina web del CUG SZN e perseguito con determinazione nei prossimi anni.

* * *

In generale: chiediamo il rispetto dei diritti-doveri del CUG in campo consultivo e propositivo. Ad oggi, al di là di meri adempimenti burocratici, il CUG non è stato consultato al momento di definire percorsi, regolamenti, contrattazioni, piani di formazione. Ciò è contrario alla legislazione vigente (Art. 57 L. 165/2001).