

**Benessere organizzativo, armonizzazione e conciliazione dei tempi della vita e del lavoro** delle dipendenti e dei dipendenti del Comune di Palermo, **piano dei tempi e degli orari della città, politiche familiari strutturali**, sono i punti cardini di una ridefinizione del modello aziendale comunale per la creazione di un modello innovativo di organizzazione del lavoro. In tal modo, esso diventa generatore di un **sistema immateriale di cultura, competenze e valori**, ovvero il “**motore**” di un cambiamento anche del tessuto cittadino. Ma ben si comprende che innovazione organizzativa e tecnologica, presuppongono lo sviluppo completo delle persone che nell’organizzazione, lavorano. **L’innovazione**, pertanto, inizia dalle **persone**, dalla centralità di esse. Ciò crea motivazione per il dipendente, motivazione che migliora la **performance**. Ed è ormai opinione diffusa che le performance dei lavoratori e di conseguenza, i servizi erogati da una organizzazione, siano determinati anche dalla **qualità della vita dei lavoratori** all’ interno degli ambienti di lavoro. **Benessere organizzativo è anche la capacità di una organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere psicofisico per i suoi membri**. Se c’è benessere organizzativo, i livelli di stress, burn-out, e mobbing all’ interno dell’ assetto organizzativo, si abbassano, poiché cultura e clima organizzativo riescono a contenerli e a contrastarli. In tale ottica, la promozione delle politiche di conciliazione attraverso l’adozione dello **standard family audit**, del piano di attività relativo al **benessere aziendale** e del progetto **The Work life Balance**, diventa strumento fondamentale per la realizzazione di azioni inerenti il benessere organizzativo. E’ utile menzionare che l’A.C. intende declinare il **benessere organizzativo anche in una prospettiva di genere**, nell’ambito della promozione di politiche volte a contrasto della discriminazione di genere (adesione del Comune di Palermo alla rete delle Pubbliche Amministrazioni contro la discriminazione di genere e per orientamento sessuale, **programma RE.ADY**). **L’assunzione di tale prospettiva, implica il rispetto delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane e la capacità di favorire l’armonizzazione tra i tempi di lavoro e quelli familiari**. Ciò si esprime nella valorizzazione delle differenze di genere nelle politiche del personale, rimuovendo ogni forma di discriminazione in ogni fase del rapporto di lavoro. A ciò, infine si aggiunga l’avvio del **Distretto Famiglia**, progetto approvato dalla **Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento Politiche per la Famiglia e Ministero dello Sviluppo Economico che vede il Gemellaggio della Città di Palermo con la Provincia Trento, al fine di trasformare il territorio cittadino in” territorio family friendly”**. Ciò comporta una ridefinizione dei **servizi comunali alla cittadinanza** tenendo conto del nuovo **Piano dei Tempi e Orari della Città**. Il Distretto Famiglia e il Piano prevedono il coinvolgimento di tutti gli attori presenti nel territorio e consiste nella creazione di un circuito economico all’interno del quale **operatori economici, istituzioni e famiglie esprimono nuove relazioni di fiducia reciproca e di cooperazione**, ovvero aspettative positive che costituiscono le condizioni strategiche per sviluppare l’economia di un territorio per promuovere il benessere familiare inteso quale circuito

economico e culturale. Di seguito la descrizione delle azioni promosse dallo **Sviluppo Organizzativo-U.O.Family Audit e Welfare aziendale** in materia di **benessere organizzativo**.

**Analisi del benessere aziendale** e realizzazione di proposte concrete di progettazione di attività di miglioramento dei servizi e degli uffici della P.A.

**Interventi di benessere organizzativo** a sostegno dei dipendenti e dell'organizzazione:

es.(“ Piano delle Attività family Audit” approvato e siglato dal Sindaco e dal Segretario Generale, progetto sulla mobilità sostenibile per i dipendenti comunali, prestazioni sanitarie gratuite a favore delle dipendenti e dei dipendenti , protocolli d’ intesa con Policlinico Universitario , ASL,convenzione con UniPegaso, protocollo con l’ associazione Familiari Down per l’ inserimento lavorativo di soggetti diversamente abili ,adesione alla RE.ADY, contro la discriminazione di genere,).In itinere, la collaborazione con Fondazione Olivetti per siglare un patto etico che veda il Comune di Palermo, primo Comune d’ Italia ad impegnarsi per l’ assunzione del modello aziendale olivettiano con riferimento al sistema valoriale ed innovativo su cui esso si fonda.

**Redazione del "Piano" territoriale degli orari e dei tempi della città**, mediante lo studio delle politiche temporali nei termini di una migliore conciliazione dei tempi familiari, degli orari di lavoro e di una migliore accessibilità al patrimonio pubblico di beni e servizi.

**Indagine sul benessere organizzativo** attraverso attività e interventi volti promuovere l’integrazione del personale che vive situazioni di disagio o diversa abilità (gruppo di lavoro Family Audit).

Definizione di un accordo con **Italia Lavoro**, nell’ ambito del **Progetto LA Femme** per una valorizzazione delle **pari opportunità** nei luoghi di lavoro per **azioni innovative nel campo della conciliazione**. E’ utile sottolineare **che tutte le azioni e le attività** già avviate oltre che quelle in itinere, promosse dallo **Sviluppo Organizzativo Family Audit e Welfare Aziendale**, non comportano per l’ **Amministrazione alcun costo**.