

Comitato Unico di Garanzia

Piano azioni positive triennio 2020 – 2022

In continuità ed approfondimento con l'attività svolta dall'attuale CUG nominato con atto di organizzazione 106 del 15 giugno 2017, il Cug intende sviluppare il seguente Piano di azioni positive per il triennio 2020-2021 in prosecuzione con gli ambiti di azione proposti con il piano relativo al triennio precedente.

Ambito di azione: benessere lavorativo

All'interno della PA esiste un interesse sempre crescente non solo per la sicurezza e la salute del lavoratore ma anche per la promozione del benessere (individuale ed organizzativo), della qualità della vita lavorativa e della motivazione al lavoro. Occorre pertanto mettere una maggiore attenzione su alcuni aspetti di carattere relazionale, finora significativamente e ripetutamente trascurati nella PA, legati alla comunicazione, alla motivazione, alla valorizzazione delle risorse umane, al senso di appartenenza, all'interno di una cultura organizzativa che preveda sempre più il passaggio da una logica dell'adempimento ad una “cultura del risultato”.

Certamente non aiuta la “cultura del sospetto” che anni di mal informazione, strumentalizzazione e generalizzazione di casi sicuramente eclatanti, normativa improntata a “tagli lineari” di spesa pubblica, rinnovi contrattuali non fatti, impostazione delle assunzioni e dell'incentivazione secondo prassi e regole non attuali stabilite a livello nazionale, ha generato e sta generando.

Difficile motivare in un contesto del genere.

Anche azioni parallele di welfare, pur previste a livello contrattuale in linea teorica, non possono essere attuate per i vincoli di spesa, sempre stabiliti a livello centrale.

Diventa così fattibile solo attuare iniziative “a costo zero”, oppure di supporto, in sinergia con altri soggetti.

L'ente aderisce alla Rete per la Conciliazione del Welfare della Provincia di Cuneo , rete istituzione territoriale che possa esprimere in forma coesa e condivisa una strategia comune per il territorio, monitorando le informazioni sulle politiche di welfare e promuovendo azioni che saranno portare avanti dal progetto Il Fare e il WelFare.

Obiettivo è quello di implementare esperienze virtuose di welfare per il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori da un piano aziendale condiviso ad un piano territoriale integrato.

Da tale adesione si auspica che si possano anche reperire fondi per attuare iniziative nel welfare aziendale e compiere le azioni sotto proposte, ove richiedenti provvista finanziaria.

In questo ambito, va inoltre dato atto che nell'anno 2019 si è oggettivamente verificato un elevato turn over del personale comunale mediante trasferimento all'esterno (verso altri enti) per mobilità o per nuova assunzione a seguito di vincita di concorso in categoria superiore (tre casi, di cui uno in corso: due con assunzione di responsabilità di servizio, e in categoria superiore; uno in categoria superiore); il periodo del resto è coinciso con una “nuova stagione” di concorsi e di assunzioni da parte di diverse pubbliche amministrazioni, dopo anni di limitazioni finanziarie; in taluni casi, le assunzioni in questione hanno comportato anche la titolarità di posizioni di responsabilità di servizio.

Il fenomeno ovviamente impatta sull'organizzazione aziendale, con aspetti positivi e negativi: l'alternanza di persone diverse in un'organizzazione ha ovviamente implicazioni positive, ma è chiaro che la sostituzione – nella rigidità delle norme imposte agli enti locali – oltre che richiedere tempo, costituisce sempre una fase critica, sotto il profilo del reperimento di idonei soggetti.

A ciò aggiungasi l'esodo per "quota 100", e le conseguenti cessazioni.

E' evidente che di fronte alla prospettiva di categorie superiori e/o di titolarità di servizi, nel breve e medio periodo è di fatto impossibile – stante la rigidità predetta – offrire alternative.

Anche la normativa sulle progressioni verticali, recentemente modificata, e quella sui concorsi interni, non è alla portata applicativa di enti che non siano quelli con elevati numeri di personale.

Occorre anche valutare il grado di soddisfazione da parte dei lavoratori sotto il profilo della realizzazione personale all'interno del proprio ufficio o settore.

Allo scopo di offrire opportunità per lo meno di nuove e/o diverse attività, si propone nel 2020 l'indizione di un avviso esplorativo, anche se non vincolante per l'amministrazione, al quale possano rispondere eventuali dipendenti interessati a cambiare settore o tipologia di lavoro svolto al fine di migliorare il proprio benessere lavorativo, oggetto anche di interscambio di personale fra settori ai fini della sua praticabilità.

Si propongono in proposito le seguenti azioni:

·0 prosecuzione della formazione, compatibilmente con le risorse disponibili, esteso a tutto il personale, che consenta di incrementare la motivazione, stimolare la sensibilità all'ascolto, sviluppare la consapevolezza delle proprie dinamiche e stili comunicativi, al fine di apportare un miglioramento al benessere individuale ed organizzativo. Migliorare le componenti relazionali individuali ed organizzative consentirà di aumentare la conoscenza di sé al fine di instaurare un clima di cooperazione, collaborazione e propositività.

Gli argomenti da trattare saranno, a titolo esemplificativo, la conoscenza del gruppo, l'impegno lavorativo, il capitale psicologico, l'autostima, la motivazione, la gestione dei conflitti, la cultura organizzativa, la comunicazione efficace, la performance e quanto verrà concordato col soggetto formatore allo scopo di migliorare clima e qualità del lavoro.

·1 un'analisi su eventuali misure di welfare applicabili al personale della PA, nei limiti previsti dalla normativa vigente (banca ore solidale, disciplina dei congedi, previdenza integrativa, attività ricreative, borse di studio per figli dei dipendenti, riduzioni ingressi piscina comunale, cinema, teatro ...

Nel momento in cui sia possibile integrare il welfare aziendale rispetto alle limitazioni contrattuali attuali, si provvederà ad un approfondimento circa misure in merito e loro attuazione, previa intesa con Amministrazione"

2) Ogni dirigente e responsabile di servizio dovrà coinvolgere il più possibile, mediante incontri costanti, i dipendenti e collaboratori nella proposizione e definizione degli obiettivi dell'amministrazione comunale con l'individuazione delle modalità per raggiungerli. L'intento è quello di migliorare le componenti relazionali individuali ed organizzative che consentirà di aumentare la conoscenza di sé al fine di instaurare un clima di cooperazione, collaborazione e propositività.

A tal scopo dovranno annualmente illustrare gli obiettivi di peg approvati dalla giunta comunale e ogni altra *mission* aziendale che verrà definita nel corso del triennio.

3) Si intende porre attenzione sulla dimensione etica del lavoro in tutte le sue sfaccettature pertanto i dipendenti saranno chiamati a partecipare ai vari corsi di formazione organizzati direttamente dall'ente in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento all'etica nelle sue varie accezioni.

4) Si prevedono degli incontri del CUG con il personale dell'ente, da organizzare in collaborazione col Responsabile della Sicurezza, il referente comunale per la sicurezza e il medico competente onde meglio leggere eventuali segnali di stress lavoro-correlato ed elaborare possibilità risolutive.

Ambito di azione: conciliazione vita privata/lavoro

L'adozione recente da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri della circolare n. 3 del 1 giugno 2017 in merito alle linee guida sull'organizzazione del lavoro nella PA, finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti pubblici, impone un'attenta riflessione sulle misure organizzative da adottare, seppure in via sperimentale, per raggiungere l'obiettivo di una PA moderna, caratterizzata dalla valorizzazione delle risorse umane, dalla razionalizzazione delle risorse strumentali nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza, dalla responsabilizzazione del personale, dalla riprogettazione dello spazio di lavoro, dal più ampio utilizzo delle tecnologie digitali, dal rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance, dalla agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

E' in corso l'iniziativa di smart working per tre dipendenti e si è in attesa di valutazione di eventuali azioni integrative, migliorative o correttive a seguito dei questionari di analisi che perverranno dal confronto con l'amministrazione.

Si propongono le seguenti azioni:

- 1 nuova verifica delle condizioni di applicabilità al personale comunale del cd. "lavoro agile o smart-working", anche mediante mezze giornate di lavoro (secondo le indicazioni riportate nella citata circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri) e avvio di sperimentazione anche in settori diversi rispetto al settore servizi alla persona, che è stato il settore pilota che è partito con 3 dipendenti;
- 2 misure di supporto organizzativo (orari) alla genitorialità e ai *caregiver* famigliari
3. promozione di buone prassi di aiuto reciproco tra il personale ai fini di assicurare il buon funzionamento dei servizi

Ambito di azione: pari opportunità

E' utile ricordare che le pari opportunità sono un principio giuridico inteso come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico.

Nell'ambiente lavorativo, la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri sopra richiamata riconosce al Comitato Unico di Garanzia un ruolo fondamentale per l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione.

In tale prospettiva si propongono le seguenti azioni:

- 2 riunioni periodiche di approfondimento in cui, con l'aiuto di esperti qualora siano disponibili risorse finanziarie, si sviluppino gli argomenti che creano ostacolo alle pari opportunità, con lo scopo di riconoscerne le caratteristiche e/o gli indizi (la disabilità, il mobbing, lo stalking, il cyberbullismo, l'omofobia, ..., con riferimento alla più

recente normativa e con lo studio di casi giurisprudenziali); analogamente si potranno approfondire le Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri;

- 3 creazione e sviluppo di una rete di relazioni con gli organismi che già si occupano di pari opportunità a livello istituzionale con lo scopo di aderire eventualmente ad iniziative già esistenti: Dipartimento della Funzione Pubblica, Consigliera nazionale di parità, Consigliera regionale di parità, Comitato comunale delle pari opportunità, Nodo territoriale;

Ambito di azione: tutela dalle molestie e/o dalle discriminazioni

Partendo dal presupposto che al momento non risultano denunciati casi di molestie e/o discriminazioni tra il personale comunale, occorre comunque mantenere l'attenzione sul clima aziendale allo scopo di conservare un ambiente lavorativo, individuale e organizzativo, sereno e collaborativo, al riparo dai cd."rischi psicosociali" (stress, burnout, mobbing, ...).

Al fine di sensibilizzare ed informare il personale sulle tematiche di parità e di contrasto alle discriminazioni, si propone pertanto di far conoscere ai lavoratori dipendenti gli strumenti a disposizione per segnalare eventuali situazioni.

La Regione Piemonte, nell'ambito delle proprie competenze, opera per dare attuazione al divieto di discriminazione sancito dall'art. 21 della carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e all'art. 3, primo comma della Costituzione, per dare attuazione al dovere di assicurare e promuovere l'uguaglianza sostanziale contenuto nell'art. 3, secondo comma, della Costituzione, nonché per attuare i principi sanciti dallo statuto regionale. Ha istituito presso la Direzione Coesione sociale della Regione Piemonte il *Centro Regionale contro le discriminazioni in Piemonte* con il compito di coordinare la *Rete regionale contro le discriminazioni in Piemonte*, alla quale fa parte anche la Provincia di Cuneo come *nodo territoriale*. Sul territorio provinciale, previa sottoscrizione di un apposito accordo, operano già oltre 10 *Punti informativi*, autorizzati dalla Regione e altri sono in fase di attivazione, a seguito di specifico corso formativo per operatore/trice antidiscriminazione tra cui anche il Comune di Saluzzo. Tali punti informativi hanno il compito principale di favorire l'emersione delle discriminazioni, diffondere informazioni e orientamento delle discriminazioni al Nodo territoriale di riferimento con eventuale collaborazione per l'individuazione di soluzioni.

Conclusioni.

Si precisa che il Piano di azioni positive sopra esposto è rivolto a tutto il personale comunale e che sarebbe auspicabile anche la partecipazione di personale esterno appartenente ad altri Enti in modo da realizzare quella sinergia e quella rete di relazioni che potrebbe rendere più proficuo lo scambio di esperienze.

Resta inoltre inteso che l'attuazione del Piano rimane progressiva nel triennio, in relazione anche alle risorse economiche disponibili, peraltro con azioni prioritarie quali la formazione sugli elementi relazionali, l'estensione del lavoro agile e la predisposizione dell'avviso esplorativo per le mobilità interne da parte del personale interessato, allo scopo di rimettersi in gioco, automotivandosi cambiando ambiente e attività lavorativa, pur rimandando all'interno dello stesso ente.

Saluzzo, 4 dicembre 2019