

Comitato Unico di Garanzia
Piano azioni positive
triennio 2021 – 2023

Partendo dal presupposto e dalla consapevolezza che gli ambiti di azione potrebbero essere limitati dall'attuale situazione di emergenza sanitaria che perdura da gennaio 2020 a seguito del coronavirus19, che da un lato ha ostacolato la realizzazione di alcune azioni e che dall'altra ha consentito nel 2020 in maniera celere e tempestiva l'attivazione di azioni quali smartworking che diversamente, in regime ordinario avrebbero avuto difficoltà ad essere attuate.

In continuità ed approfondimento con l'attività svolta dal precedente CUG, il nuovo Cug, scelto con una procedura comparativa trasparente a cui ha potuto partecipare tutto il personale dell'ente e nominato con atto di organizzazione 131 del primo dicembre 2020, intende sviluppare il seguente Piano di azioni positive per il triennio 2021-2023 in prosecuzione con gli ambiti di azione proposti con il piano relativo al triennio precedente.

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, mediante appositi incontri, 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.

Anche il comune di Saluzzo è *Punto informativo* dal 2020 con

un'operatrice appositamente formata che presta attività lavorativa presso la sede distaccata a Palazzo Italia in P.za Cavour 12. Tale Punto informativo ha il compito principale di favorire l'emersione delle discriminazioni, diffondere informazioni e orientamento delle discriminazioni al Nodo territoriale di riferimento (Cuneo presso la Provincia) con eventuale collaborazione per l'individuazione di soluzioni.

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 che possano trovare le loro origini in comportamenti discriminatori o di molestia.

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".

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.

La proposta nel precedente PAP relativo all'indizione di un avviso esplorativo, anche se non vincolante per l'amministrazione, al quale potessero rispondere eventuali dipendenti interessati a cambiare settore o tipologia di lavoro svolto al fine di migliorare il proprio benessere lavorativo, non ha avuto seguito nel 2020 stante la sofferenza di personale presso il settore risorse umane che non ha potuto avviare la relativa procedura.

Alla fine del 2020 l'amministrazione comunale ha avviato una riorganizzazione della struttura comunale, che oltre a creare nuove posizioni organizzative necessarie allo svolgimento di funzioni di direzione

di unità complesse, caratterizzate da un livello di autonomia gestionale ed assunzione di responsabilità di risultato; ha previsto il trasferimento all'ufficio risorse umane con una unità dal servizio affissioni che è in corso di riesternalizzato. Inoltre impartisce direttiva ai settori e uffici dell'ente, per soluzioni operative, riorganizzative anche dei processi di lavoro, e assunzionali ove fattibili nel rispetto delle limitazioni finanziarie in occasione della revisione della programmazione dei fabbisogni

Sono state assunte all'interno del comune n. 3 unità nel 2020 ed è prevista l'assunzione di diverse unità nel 2021. I neoassunti necessitano di un affiancamento e accompagnamento nella struttura comunale, sia in ambito sociale ma anche organizzativo e amministrativo che garantisce un adeguato e piacevole inserimento nel nuovo ambiente lavorativo.

Come nell'anno 2019, anche nel 2020 è emerso 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; tale situazione è verosimilmente da correlare allo sblocco delle assunzioni soprattutto negli enti medio piccoli (dal momento che la nuova normativa sui parametri finanziari pare penalizzante soprattutto per gli enti di media grandezza), al gran numero di pensionamenti per quota 100 che si verificano negli enti con disponibilità di nuovi posti lavorativi, alla assimilazione della mobilità alla cessazione, che determina meno vincoli nelle autorizzazioni alla mobilità; alla struttura organizzativa di questo ente che disponendo delle figure dirigenziali, necessariamente dispone di meno risorse per l'attivazione di posizioni organizzative; alla presenza di un gran numero di figure di categoria C e a un numero inferiore di figure di categoria D, con le impossibilità – di fatto – di progressioni verticali del personale.

Peraltro date le restrizioni in ambito di assunzione di personale, è sempre più necessario utilizzare nel modo più ottimale possibile il personale esistente, attraverso la ricognizione delle attività e dei carichi di lavoro e le sinergie tra i diversi uffici e servizi così come l'impiego condiviso del personale tra uffici e servizi.

Tale azione si accompagnerà alla mappatura delle professionalità interne.

Si propongono in proposito le seguenti azioni:

1) 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.

Gli Enti pubblici, e i Comuni in particolare, stanno appena scoprendo le opportunità che derivano all'efficienza dei servizi, anche da una organizzazione "partecipativa" che tenga conto dei suggerimenti del personale stesso e ne promuova il benessere organizzativo. In quest'ottica, favorendo l'ascolto, la valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni innovative "dal basso", è possibile migliorare il clima interno, le relazioni, i risultati. Qualora situazioni specifiche lo rendessero utile, ci si potrebbe avvalere anche di soggetto "facilitatore" esterno, dotato di particolare professionalità ed esperienza in ambito di relazioni e benessere aziendale, per i supporti del caso.

2) Si prevede di fornire, attraverso formazione interna tenuta dai dirigenti o responsabili di PO, ai dipendenti neoassunti indicazioni di base sulla struttura e sul contesto dell'ente e sulle procedure interne amministrative.

3) un'analisi su eventuali misure di *welfare* applicabili al personale della PA, nei limiti previsti dalla normativa vigente.

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 l'Amministrazione.

4) Ogni dirigente e responsabile di posizione organizzativa 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.

5) 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.

6) La proposta di mappatura delle professionalità interne riguarderà, almeno in particolare la categoria professionale ricoperta nell'ente, titolo di studio, percorso del titolo di studio, formazione acquisita nell'ente e a livello personale, professionalità acquisite con esperienze extra comune di Saluzzo sia in ambito privato che pubblico.

Ambito di azione: conciliazione vita privata/lavoro

L'adozione 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, ha imposto 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.

Prosegue l'iniziativa di smart working.

A causa dell'emergenza sanitaria in corso, si è reso necessario, nel lavoro pubblico, un massiccio ricorso a modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non in presenza, genericamente ricondotte al lavoro agile, finora oggetto di limitate sperimentazioni e timidi tentativi di attuazione. Le amministrazioni pubbliche si sono viste costrette a confrontarsi concretamente con una modalità organizzativa di lavoro disciplinata già da tempo nel nostro ordinamento, scoprendone punti di forza e di debolezza che sono stati messi al centro di un ampio e diffuso dibattito tuttora in corso. Con l'emergenza sanitaria, infatti, le amministrazioni sono state costrette a considerare il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione, da attuarsi in forma semplificata, anche in deroga alla disciplina normativa (es: accordo individuale, adozione di atti organizzativi interni che definiscano le regole per lo svolgimento della prestazione in modalità agile, ecc.) prescindendo, quindi, da una previa revisione dei modelli organizzativi.

Sono state emanate delle linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance (legge 77/2020), funzionali a un'adeguata attuazione e a un progressivo sviluppo del lavoro agile. L'approccio proposto è, infatti, quello di un'applicazione progressiva e graduale in quanto le scelte sulla programmazione del lavoro agile sono rimesse all'amministrazione, che deve elaborare un programma di sviluppo nell'arco temporale di un triennio.

Con la normativa emergenziale che ha caratterizzato l'anno 2020 il Comune ha ampliato la platea dei dipendenti che hanno potuto lavorare, a rotazione, da remoto.

Si conferma la proposta delle seguenti azioni:

- 1) nuova verifica delle condizioni di applicabilità al personale comunale

- del cd. "lavoro agile o smart-working" e prosecuzione della sperimentazione anche in settori diversi rispetto al settore servizi alla persona, che è stato il settore pilota;
- 2) verifica tra il personale comunale delle condizioni per adottare servizi di supporto alla genitorialità e ai *caregiver* familiari, ovvero quelle persone *che gratuitamente assiste e si prende cura in modo continuativo di un familiare*;
 - 3) Smart working per obiettivi, individuando le reali e concrete possibilità applicative sotto il profilo dell'erogazione efficiente dei servizi.

Si propongono le seguenti azioni:

- 1) Approccio al nuovo modello organizzativo che verrà esplicitato in modo più dettagliato nel piano delle performance
- 2) percorso di digitalizzazione delle procedure, istanza, processo e procedimenti, su nuove tecnologie informatiche, piattaforme e app, compresa la nuova comunicazione con l'utenza che ne deriva sia in presenza ma anche telefonica.

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:

- 1) con l'aiuto di esperti, sviluppo di argomenti relativi 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;
- 2) 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;

Si precisa che il Piano di azioni positive sopra esposto è rivolto a tutto il personale comunale e alle altre figure individuate nelle singole azioni 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.