



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

COMUNE DI TOSCOLANO MADERNO

ANNI 2023-2025

INDICE;

- 1) *Premessa;*
- 2) *La normativa di riferimento.*
- 3) *Alcuni dati sul comune di Toscolano Maderno.*
- 4) *Azioni e ambiti di intervento. Obiettivi del piano e azioni da intraprendere.*
- 5) *Obiettivo 1 – azioni da intraprendere.*
- 6) *Obiettivo 2 – azioni da intraprendere.*
- 7) *Obiettivo 3 – azioni da intraprendere.*
- 8) *Obiettivo 4 – azioni da intraprendere.*
- 9) *Attuazione e durata.*

Allegati: VERBALE C.U.G n.3 del 22/12/2022

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Si tratta di misure specifiche e mirate, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta. La finalità temporanea delle azioni positive è da intendersi in quanto necessarie nel momento in cui si evidenzia e fino a che sussiste una disparità di trattamento tra uomini e donne

Il PTAP 2023/2025 è stato realizzato definendo un programma organico con l'obiettivo di fare ordine e sintesi di quanto già prodotto e pianificato negli anni precedenti.

LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- La Carta dei diritti Fondamentali dell'Unione Europea art, 21 e 23;
- il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- la direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- il D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" prevede all'art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;
- la direttiva 23 maggio 2007, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" adottata dal Ministro pro-tempore per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministro pro-tempore per i diritti e le pari opportunità;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- a seguito della Legge n. 183/2010, a norma della quale "le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno ... il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing ...";
- la direttiva 4 marzo 2011, recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento del Comitato unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora;
- il decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119, recante "Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183";

- la legge 23 novembre 2012, n. 215, recante "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni";
- il decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere contro le discriminazioni";
- la Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche";
- la comunicazione della COMMISSIONE EUROPEA Bruxelles, 5.3.2020 AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025 “;
- il 18041967 Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 coordinato con la legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113 recante: «Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia», che all'art. 6 menziona la predisposizione, da parte delle pubbliche amministrazioni del “Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)”
- il Piano delle Azioni positive” del COMUNE DI TOSCOLANO MADERNO per il triennio 2020 - 2022, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale N 187 del 17 dicembre 2019
- la delibera di Giunta comunale n. 81 del 08 giugno 2021 con la quale è stato istituito, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, a norma dell'articolo 57 del Decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165.

ALCUNI DATI SUL COMUNE DI TOSCOLANO MADERNO

Prima di procedere con una descrizione degli obiettivi previsti, è necessario avere una fotografia aggiornata della struttura organizzativa del Comune di Toscolano Maderno.

È ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari, produca maggiore responsabilità e produttività. Le amministrazioni pubbliche non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata in Aree con a capo le figure apicali individuate nei Responsabili delle stesse:

- ciascuna divisione è articolata in uffici e servizi;
- mediante il P.E.G. Piano esecutivo di Gestione si evidenzia la dimensione finanziaria delle risorse assegnate ad ogni responsabile per il raggiungimento degli obiettivi gestionali;
- il P.E.G. risulta pertanto così articolato:
 - risorse economiche assegnate;

Comune di Toscolano Maderno
(Provincia di Brescia)

- risorse umane attribuite;
- obiettivi e relativi indicatori;

I Settori sono finalizzati a migliorare la struttura dell'Ente e a renderla maggiormente omogenea per materia e competenza nel rispetto comunque dell'economicità della gestione dell'Ente.

DIPENDENTI PER CATEGORIA E GENERE (AL 31/12/2022)

CAT	FEMM	MASCHI	TOTALE	% DI COLONNA (FEMM)	% DI COLONNA (MASCHI)	% DI COLONNA (TOT)
A	0	0	0	0,00	0,00	0,00
B	4	7	11	13,33	33,33	21,57
C	19	10	29	63,33	47,62	56,86
D	2	2	4	6,67	9,52	7,84
P.O.	5	2	7	16,67	9,52	13,73
DIRIG	0	0	0	0,00	0,00	0,00
TOT	30	21	51	100,00	100,00	100,00

DIPENDENTI PER CATEGORIA E ETA' MEDIA (AL 31/12/2022)

CAT	% FEMM/CAT	% MASCHI/CAT	TOTALE	ETA' MEDIA(FEMM)	ETA' MEDIA (MASCHI)
A	0,00	0,00	0,00	0	0
B	36,36	63,64	100,00	59	52
C	65,52	34,48	100,00	42	43
D	50,00	50,00	100,00	57	56
P.O.	71,43	28,57	100,00	53	59
DIRIG	0,00	0,00	0,00	0	0
TOT	58,82	41,18	100,00	47	49

DIPENDENTI PER CATEGORIA E TITOLO DI STUDIO (AL 31/12/2022)

CAT	SC. OBBLIGO	DIPLOMA	LAUREA	TOTALE
A	0	0	0	0
B	5	6	0	11
C	0	20	9	29
D	0	3	8	11
DIRIG	0	0	0	0
TOT	5	29	17	51

DIPENDENTI PER CATEGORIA PART -TIME (AL 31/12/2022)

CAT	FEMM	MASCHI	TOTALE
A	0	0	0
B	3	0	3
C	7	1	8
D	0	0	0
DIRIG	0	0	0
TOT	10	1	11

Con verbale del CUG n. 3 del 22/12/2022 si è proceduto all'analisi dei risultati del questionario sul benessere organizzativo, allegato al presente Piano a formarne parte integrante.

Le seguenti azioni ed ambiti di intervento sono stati elaborati anche con riferimento agli esiti del suddetto questionario:

AZIONI E AMBITI DI INTERVENTO

OBIETTIVI DEL PIANO E AZIONI DA INTRAPRENDERE:

- 1. Realizzare indagini periodiche sul personale e analisi sui dati raccolti, a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e contro le discriminazioni e verifica del benessere organizzativo;**
- 2. Promozione e miglioramento benessere organizzativo e aziendale.**
- 3. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di mobbing, molestie e discriminazioni promuovendo una costante informazione su mobbing, discriminazioni, molestie in ambito lavorativo”;**
- 4. Agevolare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di particolari situazioni di disagio o di necessità personali e familiari attraverso la realizzazione di azioni volte a favorire l'armonizzazione tra tempi di vita quotidiana e tempi professionali per le lavoratrici e i lavoratori;**

OBIETTIVO 1 - AZIONI DA INTRAPRENDERE

Realizzare indagini periodiche sul personale e analisi sui dati raccolti, a sostegno della promozione delle Pari Opportunità, contro le discriminazioni e verifica del benessere organizzativo;

L'Ente si propone di collaborare con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo.

Il Comune di Toscolano Maderno si impegna ad elaborare periodicamente studi e/o indagini sul personale, ad analizzarne i risultati al fine di porre in essere le azioni utili a far emergere problematiche di genere o di discriminazione interne alla struttura.

Si impegna a promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni relative alle tematiche inerenti la tutela delle pari opportunità e della cultura di genere, attraverso la realizzazione e la diffusione di statistiche di genere sulla situazione del personale e la diffusione e realizzazione di

buone prassi. Sarà cura dell'Ente provvedere all'aggiornamento nel sito internet istituzionale dell'area dedicata alle pari opportunità e dell'informazione sull'attività del CUG.

OBIETTIVO 2 - AZIONI DA INTRAPRENDERE

Promozione e miglioramento del benessere organizzativo e aziendale.

Il Comune di Toscolano Maderno intende favorire la diffusione del benessere organizzativo e aziendale migliorando i seguenti aspetti:

- **Clima organizzativo e morale dei dipendenti:** può essere definito come l'atmosfera che circonda l'azienda, il livello di motivazione, il senso di appartenenza e di impegno che si riscontrano tra i dipendenti. Il clima rappresenta le percezioni dei dipendenti riguardo l'organizzazione; è una qualità interna dell'organizzazione stessa che viene sperimentata dai suoi dipendenti e che ne influenza il comportamento. Il clima aziendale è importante perché ha un impatto sulle performance lavorative, sulle relazioni tra colleghi, addirittura sulla capacità di concentrazione dei singoli e dei team. Il clima aziendale è a sua volta influenzato dalla condivisione della cultura organizzativa da parte dei dipendenti, come stiamo per vedere nel prossimo punto.
- **Cultura organizzativa e motivazionale:** insieme di valori, convinzioni e comportamenti che guidano l'azienda stessa. La cultura e i valori aziendali hanno un impatto determinante sul livello di motivazione individuale e molti studi lo dimostrano. La motivazione è la spinta che porta un individuo a compiere o tendere verso una determinata azione. In particolare la motivazione delle persone aumenta quando è chiaro il significato ultimo delle azioni, quando lo sforzo individuale contribuisce a creare un valore più grande.
- **Benessere aziendale:** Il benessere aziendale dipende molto dal modo con cui le persone si rapportano all'organizzazione nella quale lavorano: il senso di appartenenza e la condivisione dei valori rendono il loro contributo di gran lunga più significativo.

Il benessere lavorativo, in generale, può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai responsabili delle singole strutture, in termini:

- di comunicazione interna;
- contenuti del lavoro;
- condivisione di decisioni ed obiettivi;
- riconoscimenti ed apprezzamenti del lavoro svolto.

Una maggiore attenzione sarà posta al tema della comunicazione interna e della trasparenza con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Per le attività formative e di aggiornamento si terrà conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere.

Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro part-time.

Si ritiene necessario attivare un proficuo dialogo con i dipendenti affinché i responsabili di area possano comprendere quali siano i suggerimenti e le reali necessità di formazione della struttura organizzativa interna.

OBIETTIVO 3- AZIONI DA INTRAPRENDERE

Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di mobbing, molestie e discriminazioni promuovendo una costante informazione su mobbing, discriminazioni, molestie in ambito lavorativo.

Il Comune di Toscolano Maderno si impegna a prevenire situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate, da prevaricazioni legate alla sfera privata dei lavoratori sotto forma di discriminazioni, da casi di mobbing, da molestie sessuali, da comportamenti finalizzati a degradare il dipendente, anche indirettamente o in modo velato.

Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminanti a connotazione sessuale, è oggetto della Raccomandazione n. 92/131/CEE, adottata dall'Unione Europea il 27.11.1991 per la tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, che propone l'adozione di un "Codice di Comportamento relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli Stati membri promuovano l'adozione di uno specifico Codice.

L'Ente si impegna a verificare costantemente la situazione di valutazione dei rischi lavorativi, con particolare attenzione alle peculiarità legate al genere dei lavoratori.

L'Ente si impegna ad adottare il "Codice di Condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamentali discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone".

Particolare attenzione sarà posta alla formazione delle/dei responsabili che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e/o del fenomeno mobbing sul posto di lavoro.

Sarà cura della funzione gestione risorse umane, d'intesa con i soggetti sindacali:

- diffondere il Codice di condotta contro le molestie sessuali e/o del fenomeno mobbing tramite i sistemi di comunicazione interna;
- promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali e/o del fenomeno mobbing.
- predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e/o come fenomeno mobbing.

OBIETTIVO 4 - AZIONI DA INTRAPRENDERE

Agevolare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria, finalizzate al superamento di particolari situazioni di disagio o di necessità personali e familiari, attraverso la realizzazione di azioni volte a favorire l'armonizzazione tra tempi di vita quotidiana e tempi professionali per le lavoratrici e i lavoratori. Favorire forme di lavoro a distanza.

Negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione. È ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari produca maggior responsabilità e produttività. La prospettiva futura è quella della ricerca di ulteriori soluzioni organizzative e relazionali nel nostro Ente, quali il ricorso alla flessibilità oraria, al part-time e la diffusione del Lavoro Agile e da remoto, attivato e potenziato, come da normativa, nel corso del 2020 a causa dell'emergenza sanitaria da COVID-19.

Gli obiettivi che l'ente si prefigge sono quelli:

- di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro.
- di promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche legate alla genitorialità e/o altre situazioni critiche.
- di potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.
- di realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro, anche ricorrendo allo strumento del Lavoro Agile o da remoto.

Il Comune di Toscolano Maderno si impegna ad adottare azioni positive tese ad incentivare:

- la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione e aggiornamento del personale in misura proporzionale alla presenza, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e familiare;
- forme di articolazione della prestazione lavorativa, volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, consentendo alla lavoratrice madre od al lavoratore padre, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro.
- attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o comunque da periodi di lunga assenza;
- forme flessibili di gestione dell'orario di lavoro, anche di tipo temporaneo, per richieste motivate da particolari esigenze familiari;
- l'utilizzo ottimale delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Particolare attenzione verrà data alla possibilità di promuovere forme di lavoro a distanza (agile o da remoto) contrattualmente previste, conciliabili con le esigenze organizzative interne.

Il lavoro agile consiste nell'esecuzione su base volontaria di processi e attività di lavoro smartabili previamente individuati dall'Amministrazione, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. La prestazione si svolge all'esterno della sede di lavoro, in luoghi individuati nell'accordo individuale, avvalendosi della dotazione tecnologica idonea a consentire lo svolgimento della prestazione e l'interazione con il proprio responsabile, i colleghi e gli utenti interni ed esterni, nel rispetto della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, di privacy e di sicurezza dei dati.

Il lavoro da remoto è una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa con vincolo di orario e di luogo, avente ad oggetto attività smartabili previamente individuate, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentono la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi, oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.

Il lavoro a distanza deve essere applicato nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità, in considerazione, e compatibilmente, con il profilo professionale ricoperto e l'attività in concreto svolta presso la sede di lavoro dell'Amministrazione.

L'Amministrazione deve garantire al personale in lavoro a distanza le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza,

Valutare, attraverso azioni positive, le prospettive del lavoro a distanza, anche alla luce del Piano integrato della pubblica amministrazione (PIAO), rappresenta la cornice di riferimento per pianificare una mobilità sostenibile che tenga conto degli spostamenti casa-lavoro e del processo di miglioramento del benessere organizzativo, riducendo e rimodulando i trasferimenti dall'abitazione alla sede di lavoro, rendendoli più efficienti, veloci ed economici, salutari e sicuri.

Il lavoro a distanza, sperimentato nel periodo della pandemia, ha insegnato a rafforzare i modelli lavorativi incentrati sul conseguimento di risultati individuabili su più livelli:

- il primo riguarda il comportamento del singolo dipendente e della unità organizzativa di cui fa parte, con una maggiore attitudine allo svolgimento dei carichi di lavoro assegnati ed al conseguimento degli obiettivi, destinati a procedere di pari passo con il raggiungimento di un maggior benessere organizzativo derivante dalla migliore conciliazione tra vita personale e vita lavorativa;
- il secondo concerne i benefici per l'amministrazione (in termini di riduzione degli spazi di lavoro e delle spese di funzionamento) e per l'utenza (in termini di raggiungimento di tempi amministrativi più celeri) come conseguenza di un inevitabile maggior ricorso alla digitalizzazione e ad altre procedure innovative capaci di rendere tale nuovo assetto organizzativo maggiormente performante rispetto a quello precedente;
- il terzo è relativo alla socialità nel suo ambito più esteso, considerati i benefici in termini di riduzione del traffico e dell'inquinamento (CO2 e PM10) e le conseguenze sul cambiamento climatico.

ATTUAZIONE E DURATA

Il presente Piano ha durata triennale e decorrenza dalla data esecutività della delibera che lo approva.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.



COMUNE DI TOSCOLANO-MADERNO

Provincia di Brescia
Via Trento, 5 – 25080 Toscolano-Maderno
CF: 00839830171 – PI: 00581090982
www.comune.toscolanomaderno.bs.it

Verbale 3 ^ seduta 2022

- C.U.G. Comitato Unico di Garanzia.

L'anno duemilaventidue, il giorno 22 del mese di dicembre 2022, alle ore 15:30 presso la Sala Riunioni del Comune di Toscolano Maderno si avvia la seduta del C.U.G. – Comitato Unico di Garanzia, costituito con Decreto del Segretario Generale n. 1 del 13 luglio 2021 del Comune di Toscolano Maderno e convocato con comunicazione del 18 agosto 2022, per la discussione e deliberazione del seguente ordine del giorno:

1. Analisi risultati questionario benessere organizzativo
2. Varie ed eventuali.

Sono presenti:

Venturini Nadia – Presidente

Peruzzi Mauro

Merigo Marcella

Faoro Werner.

Il Comitato è validamente riunito.

Le Amministrazioni, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, devono opportunamente valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione.

La realizzazione di questo obiettivo richiede la consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione del personale, ma implica una adeguata considerazione della persona del lavoratore proiettata nell'ambiente di lavoro.

Inoltre i mutamenti nel mondo del lavoro hanno determinato un forte aumento dei rischi psicosociali ed in particolare di disagio SLC (stress lavoro correlato) strettamente legato a condizioni organizzative non adeguate.

È compito di ogni amministrazione applicare principi di responsabilità sociale anche nei confronti dei propri interlocutori interni attivando percorsi di promozione del benessere dei dipendenti e percorsi di conciliazione vita-lavoro.

In particolare l'amministrazione comunale intende favorire lo sviluppo di un contesto di lavoro sicuro e attento alle condizioni di lavoro; assicurare un periodico confronto, ascolto e coinvolgimento attivo dei dipendenti per favorire il benessere nell'ente; promuovere l'adozione di buone pratiche verso i propri dipendenti anche per la prevenzione dei rischi psicosociali in genere e dello stress lavoro correlato.

Per verificare la presenza o assenza di eventuali forme di discriminazione o di bisogni legati al benessere organizzativo, o mancanza di pari opportunità nell'Amministrazione, si è costituito il CUG¹, partendo dall'assunto che il benessere psicologico del personale di un'organizzazione rappresenta una "*conditio sine qua non*" per l'efficacia e l'efficienza dei processi lavorativi e il mantenimento dello stesso.

Il benessere del personale dovrebbe essere un elemento focale nelle strategie di direzione e gestione delle risorse umane tanto che anche le norme relative alla tutela della salute sul lavoro parlano di "salute e sicurezza" e di "prevenzione" non più in modo neutro, ma obbligando a tenere conto delle differenze di genere, di età e della condizione delle lavoratrici e dei lavoratori, siano essi italiani o meno. Si preoccupano anche di definire una nuova valenza giuridica al concetto di salute.

Le norme infatti hanno superato il tradizionale concetto di salute, quale uno stato prossimo all'assenza di malattia, per individuare un concetto di salute molto più ampio ed innovativo. Si parla oggi di uno "*stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità*".

Il datore di lavoro per la sicurezza deve garantire pertanto al lavoratore il benessere in ambito lavorativo.

Il CUG, per queste ragioni ed anche al fine di procedere ad un'adeguata attività di miglioramento della vita lavorativa, ha programmato la realizzazione di un sondaggio rivolto a tutti i dipendenti dell'Ente finalizzato a rilevare le loro opinioni al riguardo.

Il fine è quello di garantire:

1. un efficace livello di benessere organizzativo;
2. potenziare la condivisione e le finalità del sistema di valutazione;
3. migliorare il rapporto tra i superiori gerarchici e i dipendenti assegnati agli stessi, in termini (prioritariamente) di condivisione dei reciproci ruoli e di partecipazione attiva al processo valutativo, alla gestione degli uffici ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati a livello di Peg;
4. arrivare alla stesura di un Piano delle Azioni Positive adeguato e confacente alle esigenze dei dipendenti e dell'ente inteso come complesso organico funzionale.

¹ Fra il 2009 e il 2010 la legislazione italiana si è dotata di due strumenti che consentono alle Pubbliche Amministrazioni di gestire una nuova fase di cambiamento organizzativo: da una parte con il D. Lgs 150/2009 le politiche di pari opportunità diventano oltre che uno strumento di tutela della condizione femminile, anche una leva importante per il miglioramento della qualità degli ambienti lavorativi e dell'efficienza organizzativa, dall'altra la legge n. 183/2010 istituisce i Comitati Unici di Garanzia (CUG), con compiti, propositivi, consultivi e di verifica, più ampi rispetto a quelli dei Comitati di Pari Opportunità (CPO), incaricandoli anche di seguire il processo di introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo quali elementi di valutazione dei punti di criticità e di forza della pubblica amministrazione.

Per **benessere organizzativo** si intende lo stato di salute dell'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati.

Per grado di **condivisione del sistema di valutazione** si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

Per **valutazione del superiore gerarchico** si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

Tra gli obiettivi del questionario c'è anche quello di fornire un quadro il più possibile rispondente alla reale situazione che ogni singolo dipendente sta vivendo a livello lavorativo così da identificare le possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali del personale dell'Ente.

Il questionario somministrato ha preso spunto, seppur con alcune semplificazioni, dal modello proposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Per la somministrazione è stata utilizzata la modalità cartacea dando la possibilità ai dipendenti di non compilare le domande che (seppur previste dall'ANAC), in un ente di piccole dimensioni potevano ricondurre al compilatore (età, anni di servizio, ecc), garantendo in tal modo i principi generali di anonimato della rilevazione e di trasparenza dei risultati.

La raccolta dei dati è stata effettuata dai componenti del CUG ed è stata preceduta dalla comunicazione degli obiettivi della ricerca e delle modalità di compilazione tramite una lettera distribuita a tutti i dipendenti.

I dipendenti che hanno aderito all'iniziativa ed hanno compilato il questionario sono 40 su un totale di 53.

L'indagine comprende tre livelli di rilevazione:

- 1. Ambiente di lavoro;**
- 2. Il tuo lavoro in comune;**
- 3. Suggerimenti.**

Nell'analisi dell'ambiente di lavoro, inteso come confort strutturale, si rileva un giudizio sufficientemente buono.

Da evidenziare il dato negativo (mediocre) relativo alla temperatura degli ambienti. Su questo aspetto si sono rilevati, da tempo, problemi e segnalazioni, sia in merito al raffrescamento estivo che al riscaldamento invernale.

Gli impianti interni risultano obsoleti e non rispondono alle reali esigenze di confort lavorativo. Molteplici sono state le segnalazioni dei dipendenti. Risulta necessario sollecitare l'amministrazione affinché si provveda a programmare una sostituzione degli stessi, con un ammodernamento generale dell'impianto, spesso guasto ed inadeguato.

Si segnala infatti che durante i mesi estivi la temperatura interna degli uffici ha superato i 30 gradi rendendo impossibile il lavoro ed esponendo i dipendenti a problemi di salute collegati al malfunzionamento dell'impianto, che si è protratto per mesi, nonostante le ripetute segnalazioni.

Dalle risposte emerge che il lavoro, in generale, consente di far emergere le qualità personali e professionali di ognuno.

Anche relativamente alle possibilità di aggiornamento e sviluppo professionale il dato è tendenzialmente positivo.

Si rileva tuttavia che, nonostante la maggioranza dei dipendenti ritenga che le Posizioni Organizzative siano, in linea di massima, disponibili al colloquio ed al confronto, 15 dipendenti su 40 ritengono che i cambiamenti gestionali ed organizzativi non siano comunicati con sufficiente chiarezza.

Questo comporta la necessità di potenziare il confronto con i dipendenti, di creare momenti di condivisione degli obiettivi e dei risultati all'interno delle singole aree, cercando di favorire al massimo la partecipazione ed i suggerimenti che possono portare al miglioramento organizzativo dei diversi servizi.

Risulta necessario assumere iniziative atte a potenziare la comunicazione tra responsabili ed uffici; la stessa deve essere frequente e basata su riunioni periodiche, settoriali e ultra settoriali, al fine di condividere con i dipendenti gli obiettivi da attuare ai fini del miglioramento del servizio.

Nell'analisi del **"tuo lavoro in comune"** si rileva un dato sostanzialmente positivo. Anche in questo settore risulta migliorabile lo scambio di informazioni tra responsabili e dipendenti in merito alla valutazione del lavoro ed in merito alla possibilità ed alle modalità di miglioramento delle prestazioni.

Sicuramente rilevante il fatto che 34 dipendenti su 40 ritengano che sarebbe utile poter usufruire di un orario lavorativo che consenta di conciliare la vita lavorativa con quella familiare, con maggior flessibilità. È emerso, in più occasioni, che le numerose richieste di part-time presentate da parte di dipendenti (soprattutto di sesso femminile) sono state dettate dall'esigenza di poter usufruire di un orario maggiormente confacente alle esigenze di carattere familiare (pomeriggi liberi, maggiore flessibilità in entrata ed in uscita).

I **suggerimenti finali** si concentrano, in coerenza con le maggiori criticità emerse nel questionario, nei seguenti ambiti:

- L'ambiente di lavoro (confortevolezza)
- La circolazione e la chiarezza delle informazioni;
- I rapporti tra le diverse Unità Organizzative;
- La flessibilità dell'orario di lavoro;
- La chiarezza degli obiettivi e dei compiti;
- La valorizzazione del personale;
- I sistemi di valutazione del personale.

A parere del CUG l'elenco dei suggerimenti di cui sopra evidenzia aree critiche ed ambiti di intervento su cui l'organizzazione nel suo complesso deve interrogarsi, al fine di avviare un processo di miglioramento che necessariamente deve tenere conto della risorsa principale, costituita dai dipendenti dell'ente, che se attualmente percepiscono un mediocre clima organizzativo debbono e possono essere attivati al miglioramento dell'organizzazione nel suo complesso.

Il CUG ritiene che debba essere oggetto di particolare attenzione l'aspetto relativo al fenomeno del Mobbing e soprattutto la percezione dei dipendenti rispetto ad esso.

Di seguito si riporta l'esito delle risposte in merito al suddetto argomento:

Hai mai sentito parlare del fenomeno del mobbing?	SI	NO		TOT QUESTIONARI
	38	2		40

Se hai risposto sì alla domanda precedente ritieni sia un fenomeno presente nel tuo ambiente di lavoro?	SI	NO	NON RISPONDE	TOT QUESTIONARI
	8	26	6	40

Saresti interessata/o a frequentare un corso di formazione sul fenomeno del mobbing?	SI	NO	NON RISPONDE	TOT QUESTIONARI
	12	28		40

Nonostante un numero limitato di dipendenti ritenga che il fenomeno del mobbing sia presente nell'ambiente di lavoro (n.8 su n.40) e solo 12 dipendenti manifestino il proprio interesse ad intraprendere un percorso formativo su tale argomento, si ritiene utile ed indispensabile assumere iniziative idonee a diffondere nella struttura una corretta informazione in materia in quanto, la conflittualità, spesso presente negli ambienti lavorativi, viene interpretata erroneamente come mobbing.

In realtà con il termine MOBBING si intendono strategie di violenza e terrore psicologico nei luoghi di lavoro costituite da azioni e comunicazioni ostili e manipolatorie, portate avanti in maniera sistematica da un individuo o da un piccolo gruppo nei confronti di una persona la quale, a causa di queste, viene a trovarsi in una posizione di inferiorità, isolata, incapace di difendersi, priva di aiuto e supporto.

In quest'ottica, verrà intrapreso, nel corso dell'anno 2023, un percorso formativo aggiornato ed efficace, con l'obiettivo principale di in/formare, ossia dare una visione finalmente corretta del problema del Mobbing

Il corso avrà la finalità di fornire un indispensabile presupposto teorico sulle caratteristiche di base del Mobbing e delle altre forme di conflittualità sul posto di lavoro (Straining, Stalking, Stress, molestie, etc).

L'esito di questa prima indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente non può ritenersi fine a sé stesso ma deve rappresentare un punto di partenza per l'adozione di tutte le misure concrete e possibili che l'amministrazione deve proporsi di attuare al fine di migliorare la performance del dipendente.

L'elevato livello di partecipazione da parte dei dipendenti è da considerarsi un primo elemento di positività, in quanto i dipendenti hanno colto l'occasione di poter esprimere il proprio parere su diversi aspetti che riguardano la propria vita lavorativa. In questo modo si è raggiunto comunque uno dei primi obiettivi dell'indagine: fare del questionario sul benessere uno strumento di ascolto organizzativo.

Il CUG sottopone alla riflessione dei Responsabili di Area e dell'Amministrazione i risultati ottenuti che vengono allegati al presente verbale, affinché ne facciano propri i punti di forza e le criticità evidenziate, per collaborare al fine di elaborare specifiche proposte di intervento.

Conclusioni

Dall'analisi dei vari ambiti dell'indagine sono emersi elementi abbastanza positivi, accompagnati da alcuni aspetti che richiedono azioni di miglioramento.

Tra gli elementi migliorabili vi è sicuramente:

- la conoscenza delle strategie, degli obiettivi e dei risultati della Amministrazione;
- una buona comunicazione sulle finalità e gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di raggiungere;
- una buona comunicazione della strategicità degli obiettivi di PEG unite ad una buona condivisione dei risultati.

Il perseguimento di questi obiettivi potrebbe aumentare considerevolmente le probabilità di successo dei progetti in quanto consentirebbero alle risorse umane di lavorare in modo maggiormente sinergico sviluppando una maggiore senso di appartenenza dei dipendenti alle finalità dell'ente.

Migliorabile è anche il sistema di valutazione che necessita di una migliore comunicazione valutatore/valutato anche finalizzata alla percezione dell'equità della stessa.

I passi successivi potrebbero essere così strutturati:

a) coinvolgere sia a livello direttivo sia a livello degli organi politico-amministrativi l'ente in momenti di riflessione condivisa sui risultati dell'indagine;

b) definire delle azioni di miglioramento attraverso un confronto fra responsabili e dipendenti (gruppi di lavoro, *focus group*) con azioni condivise con le posizioni organizzative;

c) implementare le azioni e valutarne le conseguenze anche attraverso il supporto del CUG. Spetta certamente al CUG affiancarsi ai dipendenti ed ai responsabili di area nella definizione dei passi menzionati, nonché seguirne gli sviluppi e valutarne i risultati, garantendo la non neutralità delle scelte che dovranno tener conto del genere, dell'età, delle diverse tipologie lavorative nella convinzione che il lavoro non può e non deve essere causa di malessere e di disagio da parte dei lavoratori, bensì un'occasione di valorizzazione e di sviluppo della personalità umana, un'occasione per investire su tutto il capitale umano.

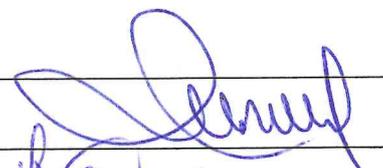
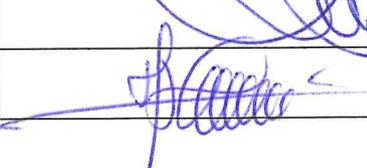
d) ripetere periodicamente un'analisi del Benessere Organizzativo.

Il CUG si riconvocherà per l'analisi e l'approvazione del Piano delle Azioni Positive.

Alle ore 16.30 si dichiara conclusa la seduta.

Letto, approvato e sottoscritto

Toscolano Maderno, 23/12/2022.

Venturini Nadia - Presidente	
Peruzzi Mauro	

Merigo Marcella	
Faoro Werner	

