

# **CONSORZIO SERVIZI ECOLOGIA E AMBIENTE**

*Provincia di Cuneo*

## ***Piano Azioni Positive anni 2019 – 2021 Aggiornamento anno 2021 e piano per 2022- 2024***

### **Premessa.**

L'Ente locale e quindi anche il Consorzio, quale aggregato funzionale di Comuni, rappresentando una delle istituzioni più vicina ai cittadini ed alle cittadine, deve per primo promuovere una cultura delle pari opportunità, adottando azioni che servano ad incentivare le iniziative atte a promuovere gli ostacoli presenti nel mondo del lavoro, nella realtà sociale, nelle istituzioni, prendendo coscienza dei propri diritti sociali e civili.

### **Situazione del personale in servizio**

Il Consorzio C.S.E.A. dispone di quattro dipendenti di ruolo, di cui uno di sesso femminile. Le figure apicali (Dirigente/segretario) sono costituiti da personale esterno. Nelle ultime due assunzioni a tempo indeterminato effettuate (2009 e 2008), una si è conclusa con l'assunzione di persona di sesso femminile.

Personale di supporto acquisito nel corso di questi anni:

- istruttore direttivo categoria D: n. 2 figure, di una femminile;

### **Obiettivi strategici.**

Le azioni positive non devono essere semplici principi, ma vanno calate nella realtà. In particolare, occorre iniziare ad andare controcorrente e valutare come prioritaria la persona in sé, rispetto all'efficientismo, alla pretesa di perfezione, all'assolutismo del lavoro. Proprio in questo periodo – caratterizzato dalla diminuzione dell'offerta di lavoro disponibile – occorre fermarsi e riflettere sul senso del lavoro e della sua subordinazione ai bisogni della persona e della famiglia. Un lavoratore sereno è anche un lavoratore produttivo.

### **Azioni positive in atto o previste**

1. Flessibilità di orario per agevolare i dipendenti nella conciliazione lavoro/tempi della famiglia e della persona. Nella contrattazione decentrata è stato formalizzato l'orario c.d. multi periodale per consentire la gestione migliore dei "picchi" di lavoro; sono in atto orari in deroga per consentire una migliore gestione della conciliazione predetta; al personale viene fornito supporto circa l'opportunità di utilizzo di istituti previsti dalla legge quali i congedi straordinari;
2. Formazione in orario di lavoro e svolta possibilmente on line.
3. Valutazione delle prestazioni e risultati: tra i vari criteri non è prevista la valutazione delle disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possono interferire con impegni parentali. Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminatori per fasce sensibili (con problematiche legate alla cura della persona e della famiglia) e di pregiudizio per la loro progressione; i vertici amministrativi e l'Amministrazione hanno supportato e stanno supportando iniziative di particolare valorizzazione del personale attraverso incentivazione sia correlata al c.d. incentivo tecnico, sia correlata a fondi europei, oltre alla consueta destinazione del trattamento accessorio disponibile nell'ambito della contrattazione integrativa; viene mantenuta la posizione organizzativa in ambito tecnico, per la quale già dall'anno 2017 è stata ripristinata l'originaria pesatura più elevata; il trattamento accessorio è differenziato tra i dipendenti;
4. Part time: secondo normativa, compatibilmente con l'esiguità della dotazione organica come attualmente coperta e con il divieto assunzionale previsto dalla legge regionale n. 1/2018.
5. Istituzione del C.U.G.: istituito con determinazione n. 119/2011 e confermato con determinazione n. 59 del 17.6.2016, e ricostituito con determinazione n. 60 del 1.8.2020;
6. Benessere organizzativo: i vertici amministrativi sono a disposizione per momenti di confronto per prevenire, affrontare e gestire i disagi correlati alla conciliazione bisogni familiari e personali/lavoro, e per fornire, per quanto possibile, quel minimo di supporto in una situazione di oggettiva difficoltà relazionale sorta nell'ambito dell'esiguo personale del Consorzio, conseguente a fatti avvenuti; è tuttora in atto l'iniziativa dei buoni pasto; la novità normativa costituita dal metodo Arera ha comportato rilevanti carichi di lavoro aggiuntivi, e al riguardo sono state adottate misure di affidamento all'esterno di servizi operativi – potenziati per l'anno 2021 - per la gestione del nuovo sistema; la sede ove sono ubicati gli uffici è agevolmente raggiungibile, sono stati posti in atto durante l'anno 2020 miglioramenti funzionali dal punto di vista termico (impianto climatizzazione e raffrescamento);
7. Gestione Covid: sono state attivate misure per l'organizzazione dello smart working compatibilmente con la natura delle attività erogate, come da disciplina introdotta con determinazione n. 15 del 13.3.2020, e che viene confermata nell'ambito di linee guida interne.