

CONSORZIO SERVIZI ECOLOGIA E AMBIENTE

Provincia di Cuneo

Piano Azioni Positive anni 2019 - 2021

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 cinque dipendenti di ruolo, di cui due 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;
- somministrazione di lavoro: n. 2 figure, entrambe femminili.

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. Nell'ultima 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.
 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, per la quale purtroppo anche questo Ente è incappato nelle ben note vicende Consip; con il nuovo appalto di igiene urbana affidato nel 2018, i carichi di lavoro sono notevolmente aumentati sia per la più assortita e complessa modalità di gestione dei servizi (passaggio al c.d. porta a porta per numerosi altri Comuni), sia per l'aggiudicazione, anziché in capo a impresa singola, in capo a un raggruppamento di imprese; si è già provveduto da alcuni mesi alla messa a disposizione di supporto di personale in somministrazione, e inoltre sono in approfondimento ulteriori misure di affidamento all'esterno di servizi operativi integrativi, per supporto soprattutto alla parte tecnica; la sede ove sono ubicati gli uffici è agevolmente raggiungibile, sono in atto miglioramenti funzionali (dal punto di vista termico).

CONSORZIO SERVIZI ECOLOGIA E AMBIENTE

Provincia di Cuneo

Piano Azioni Positive anni 2019 - 2021

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 cinque dipendenti di ruolo, di cui due 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;
- somministrazione di lavoro: n. 2 figure, entrambe femminili.

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. Nell'ultima 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.
 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, per la quale purtroppo anche questo Ente è incappato nelle ben note vicende Consip; con il nuovo appalto di igiene urbana affidato nel 2018, i carichi di lavoro sono notevolmente aumentati sia per la più assortita e complessa modalità di gestione dei servizi (passaggio al c.d. porta a porta per numerosi altri Comuni), sia per l'aggiudicazione, anziché in capo a impresa singola, in capo a un raggruppamento di imprese; si è già provveduto da alcuni mesi alla messa a disposizione di supporto di personale in somministrazione, e inoltre sono in approfondimento ulteriori misure di affidamento all'esterno di servizi operativi integrativi, per supporto soprattutto alla parte tecnica; la sede ove sono ubicati gli uffici è agevolmente raggiungibile, sono in atto miglioramenti funzionali (dal punto di vista termico).