

# **CONSORZIO SERVIZI ECOLOGIA E AMBIENTE**

*Provincia di Cuneo*

## ***Piano Azioni Positive anni 2024 – 2026 Aggiornamento anno 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 cinque dipendenti di ruolo, passati a sei nel corso del 2024, di cui due di sesso femminile. Le figure apicali (Dirigente/segretario) sono costituiti da personale esterno. Nelle ultime tre assunzioni a tempo indeterminato effettuate (2023), due si sono concluse con l'assunzione di persone di sesso femminile. Prevista assunzione di ulteriore unità di personale, di sesso maschile, da marzo 2024. Il personale recentemente individuato, deriva da scorrimento di graduatorie costituite da altri enti, di cui una relativa a concorso riguardante sia Csea, sia altri enti (svolto da Comune di Cuneo), e l'altra, per mero scorrimento, costituita da Unione Montana.

Personale di supporto acquisito nel corso di questi anni:

- istruttore direttivo categoria D: n. 2 figure, di una femminile;  
ulteriore figura di supporto, di sesso femminile, attivata a fine 2023.

### **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; 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 con scadenza il 1.8.2024;
6. Benessere organizzativo: indispensabile incrementare la condivisione di obiettivi e decisioni e confronto diretto quando sopravvengono problematiche interne, in modo da evitare situazioni in cui si danno per scontato procedure, competenze, al fine di salvaguardare il benessere psico fisico
7. I responsabili tecnico e amministrativo apicali 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); e si prevedono ulteriori migliorie in tempi futuri; inoltre, a fine 2023 e ancora in corso, sono state attivate iniziative di rilocalizzazione interna degli uffici, cogliendo l'occasione costituita dall'introduzione sia del nuovo lavoratore assunto da gennaio 2024, sia dall'introduzione di nuovo ulteriore lavoratore che si prevede di assumere da marzo 2024. Con la rilocalizzazione si è cercato di abbinare i lavoratori, all'interno di ogni ufficio, con modalità maggiormente funzionali alle tipologie di attività lavorativa (es. supporto ai tecnici, attività tecniche, attività amministrative, finanziarie) tenendo in considerazione anche gli interessi manifestati dal personale.

Da attuare, un aggiornamento della dotazione hardware (anche schermi, ecc.) per agevolare ulteriormente lo svolgimento dell'attività lavorativa.

8. Mantenimento misure che favoriscano le pari opportunità sul lavoro garantendo e contrastando le discriminazioni, al fine di garantire l'equilibrio di opportunità per donne e uomini all'interno dell'ente.