PROVINCIA DI MANTOVA

# RELAZIONE ANNUALE 2018

Comitato Unico di Garanzia

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

## *1. Premessa*

Il Comitato Unico di Garanzia, come previsto dalla legge 183/2010, sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni. Il CUG opera in un'ottica di continuità con le attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti.

Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale appartenente all' amministrazione, dirigente e non dirigente. Ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti.

Il CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di azioni per la diffusione della cultura della parità e il benessere organizzativo, piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici attraverso un continuo aggiornamento indirizzato a tutte le figure dirigenziali.

Il CUG redige una relazione annuale sulla situazione del personale dell'Amministrazione Provinciale riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nel luogo di lavoro riferita agli interventi attivati dal Comitato nell'annualità precedente alla stesura del documento stesso.

## *2. Il CUG: principi*

Gli obiettivi del CUG sono delineati dalla Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministero per le Pari Opportunità che detta le linee guida per il funzionamento dei CUG.

Obiettivi dei CUG: assicurare i principi di parità e pari opportunità dei lavoratori e lavoratrici dipendenti, diffondere una cultura volta alla non discriminazione di genere e ad ulteriori fattori di rischio in linea con le indicazioni europee, favorire la produttività del lavoro pubblico attraverso il benessere dei/delle dipendenti anche nell'accesso al lavoro, nel trattamento economico, nelle condizioni di lavoro, nella formazione, nelle progressioni di carriera e nell'ambito della sicurezza.

Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il migliore apporto sia in termini di produttività, che di affezione al lavoro.

I Dirigenti sono chiamati a rispondere delle proprie capacità organizzative anche in relazione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing.

Come previsto dalla "*Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2014 n.124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*" le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate ad adeguare i propri sistemi di misurazione e valutazione della performance, per verificare l'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati. I Comitati Unici di garanzia assumono un ruolo determinante nell'attuazione delle misure prescritte fornendo proposte di riflessione e intervento per l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico attraverso il miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica per i lavoratori.

L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, elementi di razionalizzazione dell'Ente Pubblico, costituiscono obiettivi da raggiungere e su cui è necessario operare per un miglioramento costante.

L'art.14 della legge n. 124/2015 prevede che le Pubbliche Amministrazioni, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili e senza nuovi e maggiori oneri sono chiamate ad adottare le seguenti misure: azioni organizzative per l'attuazione del telelavoro, azioni organizzative per la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o *smart working*), azioni organizzative per l'adozione di servizi a supporto della genitorialità. L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi definiti dall'art.14 della legge 124/2015 costituiscono oggetto di valutazione della *performance* organizzativa e individuale all'interno delle Amministrazioni Pubbliche.

Il CUG, costituito in seno all'Amministrazione Provinciale, si struttura, quindi, quale organismo di consulenza dell'Ente ed opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo della Provincia di Mantova e alla luce dei principi di continuità amministrativa, di economicità dell'azione

amministrativa, di efficienza e efficacia della stessa, rappresenta organismo di supporto del Presidente e del Segretario Generale della Provincia di Mantova.

## *3. Ambito di intervento*

Il CUG, esercitando compiti propositivi, consultivi e di verifica dell'Ente di appartenenza, elabora una "Relazione Annuale" che, a partire da un approfondimento critico sulla situazione del personale dipendente in merito ai principi di pari opportunità, fornisca utili spunti per l'operato dell'Amministrazione, finalizzati al miglioramento del benessere dei dipendenti e delle dipendenti sul posto di lavoro e ad una maggiore produttività per l'Ente.

Le azioni progettuali che il Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Mantova ha promosso nel corso dell'anno 2018 hanno previsto la suddivisione delle priorità tematiche individuate tra i/le componenti con l'articolazione di appositi Gruppi di lavoro.

I Gruppi di lavoro istituiti dal Cug sono stati modificati nella composizione originale in seguito alle dimissioni per ragioni di natura personale di due componenti in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali interne all'Ente (nota del 20/09/2018 prot n. 17/CUG/RIS/2018/E e nota del 04/10/2018 prot n. 17/CUG/RIS/2018/E). Ad oggi le Organizzazioni Sindacali non hanno provveduto ad indicare, nonostante i ripetuti solleciti del Cug, i nominativi in sostituzione dei componenti dimissionari che dovranno essere designati dall'Ente per la regolare composizione del Comitato.

Di seguito si elencano gli ambiti di intervento e le priorità progettuali individuate e sviluppate nel corso del 2018:

- **Stimolo all'avvio di un percorso, in collaborazione con l'Ente, per la definizione dell'indagine sul benessere organizzativo ai sensi del D.Lgs n.150/2009 art.14 e proposte di azioni positive rispetto agli esiti dello stesso**

  Nel corso dell'anno 2018 il Cug ha definito momenti di confronto sia con la Rsu interna all'Ente, su richiesta dell'Organizzazione Sindacale stessa, sia con l'Amministrazione nella figura del Segretario Generale, per l'avvio di un percorso di individuazione dei contenuti e di somministrazione di una indagine sul benessere organizzativo presso i dipendenti della Provincia. L'approfondimento dovrà tenere conto del mutato assetto dotazionale dell'Ente rispetto alla precedente somministrazione del questionario avvenuta nell'anno 2014 e degli elementi di criticità emersi nella precedente rilevazione quale stimolo per la promozione di azioni positive.
  Per completezza, si dà atto che la Provincia di Mantova, Servizio di Gestione del Personale, ha comunicato di avere preso contatti con una ditta esterna al fine di ottenere un preventivo circa l'attivazione di una piattaforma on line per la compilazione ed elaborazione del questionario.

- **Approfondimento del tema dello *smart working***

Già dal novembre 2017 l'Ente ha provveduto alla costituzione di un Gruppo di Lavoro intersettoriale per l'attuazione attraverso una fase di sperimentazione di nuove modalità di spazio – temporali della prestazione lavorativa (*smart working*).
I/le componenti del Cug hanno partecipato ad un percorso formativo di approfondimento sul tema organizzato dall'Ente.L'approfondimento si è avvalso anche di una analisi svolta dal Comitato stesso rispetto alla normativa di recente pubblicazione sul tema. Il percorso formativo si è articolato in una serie di incontri finalizzati sia ad approfondire il contesto giuridico - normativo dell'istituto dello *smart working* e le buone pratiche attivate da imprese private e Enti pubblici sia a fornire strumenti concreti di analisi di contesto e a simulare la sperimentazione di interventi operativi di applicazione dello strumento nell'Ente di appartenenza.
La Provincia ha indirizzato il percorso formativo al personale componente del Gruppo di lavoro istituito dall'Amministrazione su richiamato, ai componenti del Cug, ai Dirigenti e alle Posizioni Organizzative. Il Cug ha evidenziato la mancata partecipazione di Dirigenti e la scarsa partecipazione delle/degli Incaricati di Posizione Organizzativa al percorso ad eccezione delle P.O. componenti del Cug e componenti del Gruppo di lavoro tematico.
Il Comitato, a fronte di una ricognizione sui principali regolamenti adottati da Enti pubblici, nella disciplina dello *smart working*, ha invitato l'Ente a dare avvio, mediante il Gruppo di lavoro appositamente istituito, ad uno studio di fattibilità dell'applicazione del lavoro agile presso la Provincia di Mantova.
Si dà atto che la Provincia di Mantova, Servizio di Gestione del Personale, ha convocato il Gruppo di Lavoro intersettoriale per il giorno 11 aprile 2019.

- **Definizione, in collaborazione con l'Ente, di un percorso per l'elaborazione di un Piano delle Mobilità interne**

Il Cug ha evidenziato negli incontri di confronto con il Segretario Generale dell'Ente la rilevanza di criteri oggettivi e trasparenti nella disciplina dell'istituto delle mobilità interne in un'ottica di tutela dei dipendenti e promozione del benessere organizzativo.

- **Analisi del tema dei carichi di lavoro attraverso la definizione, in collaborazione con l'Ente, di strumenti di rilevazione degli stessi**

Il Cug ha condiviso con il Segretario Generale la rilevanza di un processo partecipato volto ad una revisione della modalità di lavoro nell'analisi dei processi. Tale intervento, come da proposta elaborata dal Cug, è finalizzato a verificare se determinate attività possano essere organizzate in modo orizzontale anziché verticale, in un'ottica di efficacia e efficienza dei servizi e di una migliore economia di scala.
Il Cug ha in varie occasioni segnalato che tale attività non può prescindere dalla analisi dei carichi di lavoro afferenti alle diverse Unità Organizzative/Aree dell'Ente.
Tra tutte, si cita il documento di osservazioni al Decreto Presidenziale n. 9 del 01/02/2018 avente ad oggetto "Approvazione Piano triennale fabbisogno del personale 2018-2020 e rideterminazione della dotazione organica" trasmesso al Segretario Generale con nota

prot. n. 57/CUG/RIS/2018/U del 15/02/2018: il Cug ha suggerito all'Ente di basare i fabbisogni individuati nel piano di riassetto organizzativo, di cui all'art. 1, comma 844, della Legge n. 205/2017, su una robusta ed oggettiva analisi dei carichi di lavoro, eseguita previa individuazione di criteri oggettivi, omogenei e condivisi che vedano il coinvolgimento di Dirigenti e Posizioni Organizzative. Tale analisi anche per soddisfare le esigenze, emerse col citato "Questionario sul Benessere Organizzativo" del 2014, di disporre di carichi di lavoro equamente ripartiti, di garantire un'equa distribuzione della responsabilità e a garanzia di riconoscimenti professionali legati al merito in un'ottica sia di efficacia e efficienza dell'azione amministrativa attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro sia di tutela e promozione del benessere organizzativo interno all'Ente.

L'Amministrazione ha avviato un primo percorso in tale direzione con l'Area Tutela e Valorizzazione dell'Ambiente e, nell'ambito della programmazione del PEG – Piano della Performance – Piano degli Obiettivi 2019 – 2021, ha avviato un processo di definizione preventiva degli obiettivi di lavoro individuali per tutto il personale dell'Ente.

- **Stimolo alla promozione di azioni in materia di pari opportunità, conciliazione vita e lavoro e benessere organizzativo rivolte ai Dirigenti, dipendenti e al personale dei comuni locali**

Il Cug ha evidenziato tale tema sia nel documento di osservazione al "Codice di Comportamento" della Provincia di Mantova redatto sulla base delle indicazioni nazionali sia nel documento di osservazioni al Piano Triennale delle Azioni Positive adottato dall'Ente.

Il Cug ha richiesto all'Ente di inquadrare nel Codice di Comportamento della Provincia il tema della promozione del benessere organizzativo quale compito in capo ai Dirigenti, in attuazione a quanto disciplinato dall'13 del "Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici" che recita "*il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali*" . Il Cug rileva come nell'attuale formulazione del Codice di Comportamento della Provincia di Mantova la disposizione della promozione del benessere organizzativo venga contemplata esclusivamente nell'alveo dei comportamenti di servizio dei dipendenti: art.11 "Codice di Comportamento della Provincia di Mantova" *I rapporti tra le/i dipendenti della Provincia debbono ispirarsi al benessere lavorativo, al rispetto reciproco e alla collaborazione*".

Tale osservazione non è stata recepita dall'Ente nella formulazione definitiva del testo del "Codice di Comportamento" dell'Ente.

Il Cug nel documento di osservazioni al Piano Triennale delle Azioni Positive 2018-2020 approvato dall'Ente ha formulato proposte di azioni positive in merito a: percorsi di sensibilizzazione e informazione sul tema dei congedi di paternità e parentali per la promozione dell'accesso da parte di dipendenti di sesso maschile, organizzazione di moduli formativi sul benessere organizzativo e pari opportunità indirizzati ai Dirigenti e Posizione

Organizzative, stimolo all'effettiva applicazione delle linee guida europee nell'applicazione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, estensione del principio di pari opportunità e pari trattamento tra lavoratori e lavoratrici nei documenti istituzionali non solo declinato in riferimento al genere ma alle differenti condizioni di diversità di razza, di lingua, di religione, di opinione politiche, di condizioni personali e sociali.

- **Promozione e consolidamento di un processo comunicativo costante, continuativo e trasparente presso il personale dipendente in merito al processo di riassetto istituzionale e organizzativo dell'Ente**

  Il Cug ha evidenziato la rilevanza della promozione di un allineamento informativo sul riassetto istituzionale/organizzativo in un'ottica di potenziamento del benessere organizzativo e del senso di appartenenza ai processi che coinvolgono l'Ente. Il Comitato ha accolto positivamente la riattivazione dello strumento promosso dall'Ente della newsletter indirizzato ai/alle dipendenti .

Il Cug evidenzia come nel corso dell'anno 2018 abbia ricevuto e accolto una richiesta di intervento da una dipendente dell'Ente che ha riportato una situazione di grave conflittualità interna al Servizio di appartenenza con conseguente disagio e malessere personale e lavorativo. L'interessata è stata sentita attraverso un apposito incontro, i cui contenuti sono stati formalizzati in un verbale: nel corso dell'incontro la collega ha prospettato un'ipotesi di risoluzione, che successivamente è stata accolta dalla Dirigente e dalla P.O. interessate, con soddisfazione della collega.

La Provincia di Mantova, Servizio di Gestione del Personale, ha confermato, in seguito alla compilazione del prospetto informativo 2019, relativo alla determinazione della dotazione organica in forza al 31/12/ 2018 e alla relativa quota di riserva disabili, che non insistono sull'Ente scoperture ex lege 68/99 artt. 1 e 3. L'Ente ha evidenziato nel documento "Piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021" come, nel corso dell'anno 2019, in previsione delle cessazioni dei rapporti di lavoro di dipendenti assunti ex lege n.68/99, sia stata prevista la copertura dei posti, secondo le modalità definite dalla legge n. 68/99.

Il Servizio Prevenzione e Protezione della Provincia ha,inoltre, fornito i dati richiesti relativamente ai vari temi e ambiti di intervento di pertinenza dell'Unità Organizzativa. Riguardo alla predisposizione del Documento di Valutazione dei Rischi e al relativo aggiornamento è stata definita la corrispondenza tra l'assetto amministrativo - funzionale dell'Ente e l'articolazione delle figure e dei compiti relativi alla tutela della salute e della sicurezza nel contesto lavorativo dell'Ente. Sono stati, quindi, individuati i seguenti "ruoli": il Segretario generale della Provincia, quale datore di lavoro dell'Ente ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. b) D.Lgs 81/2008 e s.m.i.; i Dirigenti prevenzionistici di primo e secondo livello, di cui i primi, Dirigenti delle strutture funzionali dell'Ente, i secondi, Responsabili dei Servizi, come da D.G.P. n. 21/2016 e successivi

aggiornamenti. In precedenza la predisposizione del documento prevedeva tanti datori di lavoro quanti fossero i Dirigenti delle strutture funzionali dell'Ente, ed altrettanti separati Documenti di valutazione del rischio.

Rispetto ai precedenti DVR è stato predisposto un unico Documento in grado di richiamare tutti gli ambienti/luoghi di lavoro e i rischi legati alle relative mansioni. Sono stati, in particolare, individuati n. otto gruppi di rischio omogenei per mansioni suddivisi per attività.
Il Servizio Prevenzione ha, inoltre, fornito i dati numerici e le modalità di svolgimento degli infortuni verificatisi nell'anno 2018: n. 6 infortuni totali di cui n. 2 in itinere occorsi ai/alle dipendenti durante il trasferimento tra luogo di lavoro ed abitazione.
Riguardo al programma di formazione e informazione il Servizio, nel corso dell'anno 2018, ha organizzato e realizzato il corso per preposti (n. 28) il corso per rischio specifico vibrazioni (n. 25 lavoratori per la durata di 4 ore) e l'aggiornamento degli addetti alle emergenze (n. 50 primo soccorso e antincendio).

## *4. Piano di azione –annualità 2019*

Il CUG intende proseguire la collaborazione in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza, espletando i compiti dalla legge assegnatigli (paragrafo 3.2 – Compiti delle Linee Guida) attraverso l'implementazione e il potenziamento delle azioni positive avviate nel corso del 2018.

Il Cug istituito con atto dell'allora Direttore Generale, dr. Petterlini, nell'anno 2015 con nota n.84/2015 decadrà ex art.4 comma 1 del Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia nel corrente anno 2019 "*Il Comitato ha durata quadriennale e i suoi Componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo Organismo*".

Il Regolamento prevede poi art.4 comma 2 "*Tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta".*

L'Ente dovrà provvedere nel corso dell'anno 2019, entro il mese di novembre, quindi ad una designazione dei componenti ai fini della regolare composizione dell'Organismo.

La programmazione delle attività da parte del Cug risentirà quindi necessariamente della prospettiva temporale determinata dalla scadenza naturale del mandato. I componenti del Cug, inoltre, provvederanno ad un trasferimento di consegne ai/alle nuovi/e componenti in quanto diversi/e componenti hanno già svolto un secondo mandato e, quindi, non possono essere più designati dall'Ente.

Si individuano di seguito gli interventi che il Cug intende completare e attivare per l'annualità 2019:

- Avvio di un percorso, in collaborazione con l'Ente, per la definizione dell'indagine sul benessere organizzativo ai sensi del D.Lgs n.150/2009 art.14 e proposte di azioni positive rispetto agli esiti dello stesso;

- Approfondimento del tema dello *smart working,* con predisposizione di uno studio di fattibilità e avvio di un intervento sperimentale nell'Ente come previsto dal Piano azioni positive 2017/2019 adottato con Decreto presidenziale n.95 del 02/08/2017 - obiettivo 4 azione 3 "Valutazione delle differenti modalità di esecuzione della prestazione lavorativa articolate in base alle necessità di conciliazione vita e lavoro dei dipendenti e alle esigenze organizzative dell'Ente ed in particolare approfondimento e analisi dell'istituto dello smart working in collaborazione con il CUG, anche alla luce della recente direttiva della Funzione Pubblica n.3/2017;

- Stimolo alla promozione di azioni formative in materia di pari opportunità, conciliazione vita e lavoro e benessere organizzativo rivolte ai Dirigenti, dipendenti e al personale dei comuni locali;

- Analisi interventi per l'attivazione di azioni in materia di conciliazione vita e lavoro e benessere organizzativo rivolte al personale dell'Ente;

- Monitoraggio sull'istituzione da parte dell'Ente degli Organismi di parità (Commissione Pari Opportunità, Osservatorio sulle Discriminazioni in ambito occupazionale...);

- Promozione e consolidamento di un processo comunicativo costante, continuativo e trasparente presso il personale dipendente in merito al processo di riassetto istituzionale e organizzativo dell'Ente;

Mantova, 31 marzo 2019

Il Comitato Unico di Garanzia:

| | | |
|---|---|---|
| PRESIDENTE | Sandro Bellini | …… |
| COMPONENTE | Andrea Flora | …… |
| COMPONENTE | Alessandra Tassini | …….. |
| COMPONENTE | Giorgio Redolfi | …… |
| COMPONENTE | Katia Mariani | …… |
| COMPONENTE | Antonio Cattelani | …… |