

Il C.U.G. della Provincia di Mantova: azioni positive in corso

**Ing. Sandro Bellini
Presidente CUG Provincia di Mantova**

31 marzo 2014 – Palazzo del Plenipotenziario

Il CUG sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il Comitato per le Pari Opportunità e il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni.

Il CUG esercita **compiti:**

- **propositivi**
- **consultivi**
- **di verifica**

nell'ambito delle competenze demandate dalle linee guida della Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04/03/2011 (art.21 legge 04/11/2010 n. 183).

Le linee guida Ministeriali prevedono che le Amministrazioni per rendere effettive e operative le attività dei CUG creino al loro interno un'organizzazione funzionale all'operato dei Comitati, e:

- forniscano al CUG i dati e le informazioni necessarie a garantire l'effettiva operatività
- consultino il CUG, che esprime un proprio parere, ogni qualvolta siano adottati atti interni nelle materie di competenza (flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione e progressione di carriera)
- realizzino sul proprio sito web un'area dedicata al CUG.

Il CUG della Provincia di Mantova ha composizione paritetica ed è costituito da:

- n. 6 componenti effettivi di cui:
 - ✓ n. 3 in rappresentanza delle organizzazioni sindacali
 - ✓ n. 3 in rappresentanza dell'Ente
- n. 6 componenti supplenti di cui:
 - ✓ n. 3 in rappresentanza delle organizzazioni sindacali
 - ✓ n. 3 in rappresentanza dell'Ente

La collocazione del CUG all'interno dell'Ente:

- il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'Ente di appartenenza
- esercita la propria funzione con risorse umane e strumentali che l'amministrazione mette a disposizione.

Il CUG della Provincia ha articolato gli interventi in sottogruppi di lavoro individuando le seguenti priorità tematiche:

- approfondimento di uno studio di fattibilità per l'avvio di una sperimentazione di telelavoro presso l'Ente
- analisi dati istanze di mobilità interna e esterna all'Ente
- stimolo al confronto permanente con i CUG istituiti dalle Province in Regione Lombardia

- collaborazione con il vertice amministrativo dell'Ente
- formulazione di un questionario sul benessere organizzativo indirizzato ai/alle dipendenti dell'Ente
- approfondimento nell'applicazione del linguaggio di genere a documenti e atti provinciali
- coinvolgimento del CUG nella gestione/promozione di incontri informativi indirizzati ai/alle dipendenti nella fase di riassetto organizzativo dell'Ente.

Approfondimento di una sperimentazione per un intervento di telelavoro misto presso l'Ente

- ricognizione sulle principali esperienze di telelavoro avviate a livello nazionale, regionale e locale
- inquadramento del contesto giuridico/normativo sull'istituto del telelavoro
- definizione e presentazione di una proposta operativa di intervento al Settore Risorse Sviluppo Organizzativo e Affari Istituzionali

- costituzione con nota del Direttore Generale di un Gruppo di lavoro intersettoriale (Ufficio Personale, Sistemi Informativi, Controllo di Gestione, Servizio Prevenzione e Protezione) operanti in stretta collaborazione con il CUG
- definizione di un documento di lavoro con una proposta di intervento
- condivisione della progettazione con i vertici politici e amministrativi dell'Ente.

Analisi istanze di mobilità interna e esterna all'Ente

L'esame delle istanze di mobilità **interna** prevede un approfondimento con una comparazione dati per le annualità dal 2010 al 2014 su:

- tipologia di bando/avviso ad evidenza pubblica
- settore e servizio/ufficio di destinazione bando
- sesso del/della dipendente
- scadenza dei termini del bando
- titolo di studio richiesto
- ruolo/mansione
- numero domande pervenute e esito delle stesse
- settore e servizio di provenienza
- decorrenza data incarico

L'analisi ha inteso approfondire attraverso la lettura delle richieste interne pervenute all'Ente il tema del benessere organizzativo e della tutela e promozione di un positivo clima di lavoro verificando se esistessero "concentrazioni" di istanze di mobilità provenienti da uno stesso Settore/Servizio.

Analisi istanze di mobilità esterna all'Ente

L'esame delle istanze di mobilità **esterna** prevede un approfondimento con comparazione dati annualità dal 2010 al 2014 su:

- settore e servizio/ufficio di provenienza
- sesso del/della dipendente
- qualifica professionale
- tipologia di bando/avviso ad evidenza pubblica
- settore e servizio/ufficio di destinazione bando
- data istanza e esito della stessa.

Stimolo al confronto permanente con i CUG istituiti dalle Province in Regione Lombardia

- mappatura dei CUG istituiti dalle Province della Regione Lombardia
- attivazione di un coordinamento regionale a cura della Consigliera di Parità Regionale per lo scambio di buone prassi.

Collaborazione con il vertice amministrativo dell'Ente

Avvio di un confronto sistematico e continuo con il Direttore Generale su:

- sperimentazione di una azione di telelavoro misto presso l'Ente
- definizione della struttura e dei contenuti del questionario sul benessere organizzativo da indirizzare ai/alle dipendenti dell'Ente.

Formulazione di un questionario sul benessere organizzativo

Individuazione da parte del CUG di un questionario volto a rilevare il benessere organizzativo dei/delle dipendenti dell'Ente al fine di promuovere un buon clima di lavoro e comprendere eventuali disagi nell'ambiente professionale.

Sono state valutate diverse alternative.

Contestualmente la Provincia di Mantova ha avviato dei gruppi di lavoro interni per la valutazione dello stress lavoro correlato. L'Ente ha individuato alcuni referenti interni rappresentativi delle diverse mansioni ed inquadramenti organizzativi cui sottoporre specifici quesiti sul tema stress lavoro correlato.

L'azione si è integrata con la bozza di questionario formulato dal CUG.

La Provincia di Mantova nella persona del Direttore Generale ha stabilito insieme ad un Gruppo di lavoro intersettoriale (Ufficio Personale, Controllo di Gestione, Servizio Prevenzione e Protezione, Ufficio Stampa e Comunicazione) e insieme ai componenti del CUG di adottare il questionario CIVIT-Dipartimento Funzione Pubblica, quale documento da somministrare sul tema del benessere organizzativo conformemente agli obblighi di legge in materia di trasparenza.

Approfondimento nell'applicazione del linguaggio di genere a documenti e atti provinciali

Il CUG ha effettuato una verifica a campione in merito all'applicazione e relativa declinazione del principio della neutralità di genere nel linguaggio amministrativo e nella comunicazione istituzionale dell'Ente.

Inoltre ha intrapreso un'azione di sensibilizzazione interna all'adozione di un linguaggio rispettoso della parità di genere conformemente alle linee guida del Parlamento Europeo.

Il CUG ha invitato l'Ente alla revisione degli atti e dei documenti contenenti un linguaggio riflessivo della disparità di genere e alla rivisitazione dei contenuti del sito internet istituzionale per la diffusione non solo presso l'Ente, ma anche presso la collettività di una cultura della pari dignità dei generi attraverso un corretto uso della lingua.

Il CUG ha rilevato che la Provincia ha dato avvio all'aggiornamento del linguaggio istituzionale attento al genere nella modulistica pubblicata sulla sezione Intranet.

Coinvolgimento del CUG nella gestione/promozione di incontri informativi indirizzati ai/alle dipendenti

Il CUG, dato l'attuale stato di incertezza riguardo al futuro assetto organizzativo delle Province, ha rinviato gli incontri informativi e conoscitivi ad un momento successivo alla approvazione definitiva delle nuove disposizioni in materia di riordino delle Province
(d.d.l. *Disposizioni sulle città Metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni*)

Approfondimento tema della flessibilità oraria nell'organizzazione della prestazione lavorativa

Analisi delle diverse forme di flessibilità oraria adottate dall'Ente nella prestazione lavorativa con l'individuazione di ambiti di proposta da parte del CUG in un'ottica di miglioramento dell'organizzazione dell'Ente e del benessere del lavoratore/lavoratrice.

Il CUG nell'esercizio dei poteri consultivi e propositivi ha formulato:

- un documento integrato di riflessioni e proposte all'atto "Revisione 2014 dell'Assetto Strutturale dell'Ente"
- un documento con proposte di integrazione alla bozza "Codice di Comportamento della Provincia di Mantova"
- un documento con proposte di modifica al testo "Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing, le molestie sessuali e morali a tutela della dignità del personale della Provincia di Mantova".

Le prospettive ...

Il CUG intende **proseguire e potenziare le linee di azione intraprese ed avviare:**

- ▶ un approfondimento sull'istituto della banca delle ore
- ▶ uno stimolo alla formazione in materia di sicurezza e protezione della salute nei luoghi di lavoro (d. lgs. 81/2008) con proposta di ricognizione ed aggiornamento delle figure professionali incaricate per interventi di emergenza e primo soccorso.

Grazie dell'attenzione

Per informazioni ed approfondimenti

Provincia di Mantova - Segreteria CUG

telefono: 0376-432565

mail: cug@provincia.mantova.it