



CUG

LE AZIONI POSITIVE E LE AREE TEMATICHE DA SVILUPPARE TRIENNIO 2021-2023

Premessa

Le recenti riforme della pubblica amministrazione, per esempio quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti e la trasparenza dell'azione amministrativa per citarne alcune, l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti, la conseguente introduzione di nuovi applicativi interni, la non piena attuazione del turn-over del personale cessato, continuano a determinare un forte impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro. Una tale esigenza di acquisizione di nuove modalità lavorative si evidenzia ancora più pressante per effetto della forte incidenza del lavoro agile, che si è imposto con immediatezza nell'ambito del quadro socio-economico e lavorativo determinatosi con l'emergenza pandemica da Covid 19, ma che comunque, anche a seguito degli ultimi indirizzi e linee-guida ministeriali, dovrà entrare in modo incisivo come nuova modalità organizzativa del lavoro anche nelle PP.AA., tanto che tra i nuovi strumenti di pianificazione per le PP.AA. è stato introdotto il P.O.L.A. (Piano Organizzativo del Lavoro Agile), nell'ambito del quale l'Amministrazione dovrà rivedere, nel complesso, la propria organizzazione, prevedendo l'utilizzo del lavoro agile per una parte del proprio personale e individuando nel contempo le misure tecnologiche, i percorsi formativi, il sistema di valutazione risultati da implementare in merito al fine di migliorare la performance dell'amministrazione nel suo complesso.

Tutto questo, quindi, obbliga la struttura e le persone che vi lavorano a ripensare e modificare i processi lavorativi ed a sviluppare ed utilizzare nuove competenze e richiederà anche per la nostra organizzazione un impegno notevole per adeguare la struttura organizzativa e la dotazione tecnologica. Per uno sviluppo e consolidamento di buone pratiche l'Amministrazione e il CUG, con il Piano di Azioni Positive, intendono promuovere interventi tesi non solo al superare le disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'amministrazione, ma anche volti a migliorare il benessere organizzativo complessivo ed a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'ente e nella comunità.

Inoltre, nella attuale fase socio economica profondamente segnata dalla pandemia da COVID 19, è fondamentale, anche per garantire il benessere psico-fisico delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Ente, assicurare misure che mantengano elevati standard di sicurezza negli ambienti di lavoro.

Peraltro, le azioni e le modalità finalizzate al pieno rispetto della parità di genere devono essere uno degli ambiti che vanno definiti nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione di cui all'art. 6 del DL n. 80/2021, recentemente emanato dal Governo con la precipua finalità del rafforzamento della capacità delle Amministrazioni Pubbliche anche in funzione dell'attuazione del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza;

Il CUG si configura quale soggetto mediante il quale sia possibile raggiungere più obiettivi:

- a) assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi

forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori;

- c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione dell'amministrazione della Provincia di Chieti in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il contesto organizzativo della Provincia di Chieti ha subito vari riassetti a seguito anche della Riforma operata dalla Legge cd "Del Rio" e allo stato attuale la struttura organizzativa è composta da una Segreteria Generale e da n. 2 Settori, come di seguito rappresentati:

Settore 0 – SEGRETERIA E AFFARI GENERALI: Segreteria Generale, Affari Generali e Controlli Interni, Contenzioso ambientale, Avvocatura;

Settore 1 – FUNZIONI DI SUPPORTO ALLE FUNZIONI REGIONALI: Politiche del Personale, Gestione economica Personale, Corpo Polizia Provinciale, Programmazione economico finanziaria, Gestione Entrate, Economato, Patrimonio e valorizzazione immobiliare;

Settore 2 – FUNZIONI FONDAMENTALI: Ufficio appalti, Ufficio contratti, Progettazione e costruzione strade, Progettazione strade e sicurezza sul lavoro, Manutenzione stradale, Concessione e trasporti, Edilizia – area 1, Edilizia – area 2, Urbanistica, Pianificazione territoriale e organizzazione scolastica, Ambiente

L'attività è dislocata sulle seguenti sedi:

- 1. SEDE CENTRALE - Palazzo Provinciale** – Corso Marrucino n. 97 – CHIETI
- 2. POLO TECNICO** - Via Nicola Nicolini, n. 25 – CHIETI
- 3. POLO TECNICO** - Via Discesa delle Carceri, n. 1 – CHIETI

Un numero consistente di unità lavorative presta la propria attività sul territorio, per la manutenzione dell'asse viario provinciale.

Le Risorse Umane

La composizione delle Risorse Umane della Provincia di Chieti, con riferimento al solo personale dipendente, al 1° Gennaio 2021, è quella riportata nelle tabelle sotto riportate.

I dati, articolati per genere, fasce di età e categoria di appartenenza, sono evidenziati in funzione dei seguenti aspetti:

- Personale, in generale – Tab. 1;
- Personale che usufruisce del part-time – Tab. 2
- Titoli di studio – Tab. 3, 4, 5, 6;
- Infortuni – Tab. 7
- Personale che usufruisce della L. 104/92 – Tab. 8;

Personale

Esaminiamo i dati relativi al personale in forza al 1° Gennaio 2021, relativi a: tempi determinati, tempi indeterminati ed in comando:

Tab. 1

Personale										
Genere ▼	Categorie ▼	Fasce d'età ▶	Fino a 25 anni	26- 35 anni	36- 45 anni	46- 55 anni	56- 65 anni	oltre 66 anni	Totali	
Femmine	A						1		1	36
	B						1		1	
	C			2	2	1	3	3	11	
	D*			2	3	6	3		14	
	P.O.					6	3		9	
	Dirigenti								0	
Maschi	A					1	5		6	109
	B				1	6	30	2	39	
	C				4	14	25		43	
	D*					5	3	1	9	
	P.O.					5	5		10	
	Dirigenti						2		2	
	Totali			4	10	44	81	6	145	145

*Si intende il personale di categoria D non in possesso della P.O.

La Provincia di Chieti, alla data del 1° Gennaio 2021, ha 145 dipendenti. Più dei 2/3 del totale è rappresentato da maschi. La popolazione maschile è prevalentemente concentrata nelle categorie B e C e nelle fasce d'età 46-55 e 56-65 anni.

Part time

Esaminiamo la distribuzione della fruizione dell'istituto del part-time:

Tab. 2

Part-time									
Genere ▼	Categorie ▼	Fasce d'età ►	Fino a 25 anni	26-35 anni	36-45 anni	46-55 anni	56-65 anni	oltre 66 anni	Totali
Femmine	A								0
	B								0
	C								0
	D*								0
	P.O.								0
Maschi	A								0
	B								0
	C								0
	D*								0
	P.O.								0
	Totali								0

*Si intende il personale di categoria D non in possesso della P.O.

Dall'analisi dei dati si evidenzia che al 1° Gennaio 2021 nessun dipendente si avvale di una riduzione dell'orario di lavoro.

Titoli di studio

La situazione dei lavoratori della Provincia di Chieti, esaminata per titolo di studio.

Personale in possesso di titoli di studio **post lauream**:

Tab. 3

Post lauream												
Genere ▼	Categorie ▼	Fasce d'età ►	Fino a 25 anni	26- 35 anni	36- 45 anni	46- 55 anni	56- 65 anni	oltre 66 anni	Totali	Popolazione totale	%	
Femmine	A								0	7	1	0
	B								0		1	0
	C								0		11	0
	D*				2	1			3		14	21.43
	P.O.					3	1		4		9	44.44
	Dirigenti								0		0	0
Maschi	A								0	4	6	0
	B								0		39	0
	C					1			1		43	2.32
	D*								0		9	0
	P.O.					1	1		2		10	20
	Dirigenti						1		1		2	50
	Totali				2	6	3		11	11	145	7.59

*Si intende il personale di categoria D non in possesso della P.O.

I titoli di studio post-lauream sono conseguiti in prevalenza da popolazione femminile.

Personale in possesso di laurea:

Tab. 4

Laurea												
Genere ▼	Categorie ▼	Fasce d'età ►	Fino a 25 anni	26- 35 anni	36- 45 anni	46- 55 anni	56- 65 anni	oltre 66 anni	Totali	Popolazione totale	%	
Femmine	A								0	17	1	0
	B								0		1	0
	C			2	1	1		1	5		11	45.45
	D*			2	1	2	2		7		14	50
	P.O.					3	2		5		9	55.55
	Dirigenti								0		0	0
Maschi	A								0	11	6	0
	B						1		1		39	2.56
	C				1	1	1		3		43	6.98
	D*					1			1		9	11.11
	P.O.					3	2		5		10	50
	Dirigenti							1	1		2	50
	Totali			4	3	11	9	1	28	28	145	19.31

*Si intende il personale di categoria D non in possesso della P.O.

I titoli di laurea sono conseguiti in prevalenza da popolazione femminile.

Personale in possesso di diploma di scuola secondaria superiore:

Tab. 5

Diploma												
Genere ▼	Categorie ▼	Fasce d'età ►	Fino a 25 anni	26- 35 anni	36- 45 anni	46- 55 anni	56- 65 anni	oltre 66 anni	Totali	Popolazione totale	%	
Femmine	A								0	10	1	0
	B								0		1	0
	C				1		3	2	6		11	54.54
	D*					3	1		4		14	28.57
	P.O.								0		9	0
Maschi	A						1		1	47	6	16.67
	B					2	10	1	13		39	33.33
	C				3	9	11		23		43	53.49
	D*					3	3	1	7		9	77.77
	P.O.					1	2		3		10	30
	Totali				4	18	31	4	57	57	143	39.86

*Si intende il personale di categoria D non in possesso della P.O.

I titoli di diploma sono conseguiti in prevalenza da popolazione maschile.

Personale in possesso di titolo pari o inferiore alla **licenza media**:

Tab. 6

Fino alla licenza media												
Genere ▼	Categorie ▼	Fasce d'età ►	Fino a 25 anni	26- 35 anni	36- 45 anni	46- 55 anni	56- 65 anni	oltre 66 anni	Totali		Popolazione totale	%
Femmine	A						1		1	2	1	100
	B						1		1		1	100
	C								0		11	0
	D*								0		14	0
	P.O.								0		9	0
Maschi	A					1	4		5	44	6	83.33
	B				1	4	19	1	25		39	64.1
	C						13		13		43	30.23
	D*					1			1		9	11.11
	P.O.								0		10	0
	Totali				1	6	38	1	46	46	143	32.17

*Si intende il personale di categoria D non in possesso della P.O.

I titoli di studio fino alla licenza media sono conseguiti in prevalenza da popolazione maschile.

Esaminiamo le assenze del personale per infortunio (tab. 7) e per i permessi di cui alla L. 104/92 (tab. 8), di durata almeno giornaliera:

Assenze per infortunio

Tab. 7

Infortuni										
Genere ▼	Categorie ▼	Fasce d'età ►	Fino a 25 anni	26-35 anni	36-45 anni	46-55 anni	56-65 anni	oltre 66 anni	Totali	
Femmine	A								0	0
	B								0	
	C								0	
	D*								0	
	P.O.								0	
	Dirigenti								0	
Maschi	A								0	5
	B						3		3	
	C				1		1		2	
	D*								0	
	P.O.								0	
	Dirigenti								0	
	Totali				1		4		5	

*Si intende il personale di categoria D non in possesso della P.O.

** N.° eventi di infortunio del personale dipendente al 1° Gennaio 2021 riferiti al periodo 01.07.2018 - 31.12.2020.

Si evidenzia un numero di infortuni nettamente superiore nei maschi, rispetto alle femmine, motivato sia dal maggiore numerosità della popolazione maschile, sia dal fatto che alcune mansioni particolarmente esposte al rischio di infortunio, sono prevalentemente affidate a maschi.

Assenze del personale per fruire dei permessi, ai sensi della L. 104/92.

Tab. 8

L. 104/92										
Genere ▼	Categorie ▼	Fasce d'età ►	Fino a 25 anni	26-35 anni	36-45 anni	46-55 anni	56-65 anni	oltre 66 anni	Totali	
Femmine	A						1		1	5
	B								0	
	C						2		2	
	D*				1	1			2	
	P.O.					1			1	
	Dirigenti								0	
Maschi	A						2		2	26
	B					2	8		10	
	C					2	10		12	
	D*								0	
	P.O.						1		1	
	Dirigenti							1	1	
	Totali				1	6	25		32	32

*Si intende il personale di categoria D non in possesso della P.O.

La fruizione risulta maggiore per la popolazione maschile, sia in termini assoluti, sia in termini percentuali rispetto a quella dei due generi sul totale del numero dei dipendenti risultante dalla tabella n. 1. Si evidenzia inoltre che il personale con ruolo di responsabilità (P.O. e Dirigenti), raramente fruisce di tali permessi.

ANALISI DEI DATI

Dall'analisi dei dati **relativi al personale in forza al 1° gennaio 2021**, emerge che i dipendenti della Provincia di Chieti sono prevalentemente collocati nelle fasce di età matura, assestandosi, l'età media a 55,68.

Occorre tenere in debita considerazione tale dato soprattutto con riferimento all'età pensionabile che, secondo l'attuale normativa, ha spostato decisamente in avanti l'uscita dal mondo del lavoro, tenuto conto di quella che è la previsione media di aspettativa di vita.

Emerge, inoltre che, al 1° Gennaio 2021, il personale dipendente della Provincia di Chieti non si avvale dell'istituto del part-time, evidentemente poiché lo stesso incidendo sul reddito esclude, di fatto, chi non può permettersi di rinunciare ad una parte del proprio stipendio, soprattutto in una situazione socio-economica fortemente incisa dagli effetti della pandemia da Covid 19.

Dopo approfondita discussione, il CUG ha deciso di individuare nella questione della conciliazione vita-lavoro la tematica strategica sulla quale concentrare le energie di analisi e di proposta di nuove iniziative, soprattutto con riferimento alla Pianificazione P.O.L.A., non tralasciando l'*age management* - ossia l'arte di valorizzare gli stili di vita nel lavoro e il ruolo delle professionalità appartenenti alle fasce di età avanzata, alle quali in maggior percentuale appartiene il personale di questa Provincia.

Quanto sopra rappresenta la prima azione strategica dell'attività del CUG:

La questione della Pianificazione organizzativa del lavoro agile sarà affrontata con l'Amministrazione, analizzando la proposta dell'Ente e dando un parere sulla stessa ai sensi dell'art. 11- comma 2- del vigente Regolamento sul funzionamento del CUG della Provincia di Chieti. In tale ambito, sarà in particolare analizzata la problematica della conciliazione vita lavoro, anche con riferimento all'*age-management* in tre diversi ambiti (gestione del personale, orario di lavoro, servizi e *benefit*) e in sede di implementazione a regime del lavoro agile nelle strutture dell'Ente.

1. GESTIONE DEL PERSONALE

In materia di gestione del personale sono stati individuati i seguenti interventi:

Formazione:

- Il CUG formula la proposta di inserire un corso di formazione rivolto a tutti i dipendenti sul tema delle pari opportunità e sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione; quanto sopra da tenere in debita considerazione nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione di cui all'art. 6 del DL n. 80/2021;

Mobilità geografica del personale:

- Il CUG è consapevole dell'importanza della mobilità geografica del personale; occorre tener conto del pendolarismo nell'ambito dei criteri di ordinaria gestione, non solo per garantire maggiore efficienza e per aumentare la motivazione dei dipendenti, ma anche come valutazione degli strumenti di conciliazione vita – lavoro, attraverso il lavoro agile.

2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONCILIAZIONE

Il tema dell'orario di lavoro è regolato dal Contratto collettivo nazionale e da circolari del Servizio Personale che interpretano le disposizioni contrattuali e stabiliscono le modalità organizzative di attuazione. Per adempiere al proprio mandato, il CUG ha individuato una serie di specifiche azioni di miglioramento, così come di seguito indicato.

Per quanto riguarda la trattazione degli strumenti di flessibilità lavorativa (telelavoro; lavoro agile; part-time) il CUG ritiene che a fronte dell'analisi effettuata per ciascuno di essi, sia da prospettare per l'Amministrazione una trattazione integrata e coordinata di questi strumenti di conciliazione.

In particolare, occorre:

- Implementare nel più breve tempo possibile il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (a maggior ragione nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione di cui all'art. 6 del DL n.

80/2021); l'istituto del lavoro agile infatti consente di evitare o, comunque, limitare, l'anzidetta mobilità geografica, aumentare la flessibilità giornaliera, migliorare l'efficienza anche in termini di risposta alle esigenze procedurali amministrative.

- Introdurre, nell'ambito della flessibilità oraria lavorativa, anche in periodi diversi dalla stagione estiva, l'orario estivo utilizzato per il Personale Stradale, come strumento di conciliazione vita lavoro e di miglioramento organizzativo, tenendo conto delle caratteristiche lavorative e delle esigenze organizzative.

Per quanto riguarda i permessi retribuiti e le varie tipologie di aspettativa il CUG propone di rivedere la disciplina alla luce dei cambiamenti sociali intervenuti anche nelle famiglie, promuovendone l'incremento per es. nel caso di genitore unico affidatario.

Il CUG propone, altresì, di valutare la possibilità di disciplinare ulteriori casi di aspettativa prevedendo la copertura degli oneri previdenziali e il riconoscimento dell'anzianità di servizio (per es. per gravi ragioni personali e/o di famiglia); il tutto nel rispetto comunque della normativa vigente.

Per quanto riguarda il diritto allo studio, nell'ottica della valorizzazione del capitale umano e dell'age-management, il CUG propone di promuoverne l'utilizzo anche nel caso di acquisizione di titoli di studio dello stesso grado di quello già posseduto (es. secondo diploma, seconda laurea, secondo master). In tale ambito, azione importante può continuare ad essere quella di sensibilizzare il personale alla frequenza di studi e-learning.

Nello specifico, si ritiene che tale proposta, se accolta, possa avere una particolare ricaduta positiva, sia per il personale che per l'Amministrazione.

Per le ferie e le ore di riposo il CUG propone che, alla luce della disciplina sperimentale introdotta dall'art. 30 del CCNL 21.5.2018, si possa valutare la possibilità di attivare l'istituto delle Ferie solidali e di creare una banca delle giornate di riposo per la cessione di eventuali residui a colleghi/colleghe in situazioni di bisogno.

3. BENESSERE PSICO-FISICO DEL PERSONALE

L'Amministrazione si impegna a garantire un ambiente di lavoro rispettoso dei diritti della persona e del benessere psichico e fisico del personale, in particolare relativamente all'attuale situazione pandemica, per la quale il CUG ritiene che l'amministrazione debba continuare a mantenere standard elevati di salvaguardia della salute attraverso ogni idonea misura di sicurezza.

Nel corso del triennio, inoltre, l'Ente dovrà rilevare sistematicamente con le modalità ritenute più opportune (quali ad esempio questionari, interviste), indagini periodiche sul clima organizzativo.

4. REINSERIMENTO PER ASSENZE DI LUNGO PERIODO

In ipotesi di assenze dal servizio a vario titolo (congedo di maternità o paternità, malattia, etc.) protrattesi per lunghi periodi, l'Ente si impegna a valutare specifici percorsi di accompagnamento per il dipendente al rientro all'attività lavorativa.

A tal fine, in relazione alle specifiche mansioni ricoperte, potrà essere previsto l'affiancamento ad un collega (o al responsabile del settore) ovvero un piano formativo per consentire la ripresa della piena operatività.

5. WELFARE AZIENDALE PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Così come evidenziato nel CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018, il sistema di welfare aziendale può migliorare il benessere organizzativo e l'efficienza dell'Amministrazione senza oneri o con costi limitati mediante convenzioni promosse dalla PA stessa. Allo stesso modo, per quanto concerne la previdenza complementare, sono opportune attività formative che rendano edotti i/le dipendenti sull'opportunità di adesione alla previdenza complementare negoziale.

Di seguito, alcune delle possibili aree di intervento:

Convenzioni sui trasporti urbani, extraurbani e parcheggi

Tramite un accordo con il Comune di Chieti, potrebbero essere proposti ai dipendenti degli abbonamenti, per la mobilità sostenibile e per i parcheggi nelle aree a pagamento, con scontistiche particolari.

Assicurazioni

Il CUG ritiene che sia opportuno anche sensibilizzare le/i dipendenti provinciali circa la possibilità di avere un'assicurazione per "colpa grave" con il premio a carico del dipendente interessato.

Iscrizione Ordini professionali

Altro argomento di interesse è la questione concernente il pagamento a carico dell'Ente della quota di iscrizione all'Albo del personale in possesso dei profili tecnici, ove possibile nel rispetto della normativa in materia.

Assistenza sanitaria

Valutare la possibilità di stipulare, senza oneri a carico dell'Ente, convenzioni agevolative per la fruizione da parte del personale delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Convenzione per acquisti e viaggi

Prestiti agevolati

Per i dipendenti pubblici è possibile chiedere la cessione del quinto dello stipendio tramite prestito INPS. Il CUG propone, anche in considerazione del periodo di crisi economica ed occupazionale, di valutare la possibilità, ove vi siano spazi normativi in tal senso, di prevedere l'anticipo del TFR, in caso di situazioni personali e familiari, collegate ad esempio alla perdita del lavoro di un componente del nucleo familiare del dipendente.

Borse di studio

Non ci sono borse di studio per i figli dei dipendenti provinciali, ma si può accedere a quelle proposte da INPS, legate anche al reddito familiare.

Servizi di prevenzione e diagnostica

Il CUG ritiene che investire sulla prevenzione sia, in questo momento, strategico anche in riferimento all'*age-management*. Pertanto propone di promuovere una convenzione per i propri dipendenti per programmare le visite con facilità, anche attraverso richiami periodici automatizzati, o un programma di screening individualizzato, o visite specialistiche. In particolare, potrebbero essere stipulate convenzioni per la diagnosi di malattie oncologiche. Potrebbero essere promosse anche convenzioni con palestre o centri specializzati nella cura e prevenzione di malattie legate alla sedentarietà (con una "card servizi"), considerandole all'interno della campagna di sensibilizzazione e prevenzione.

MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO

Nel periodo di vigenza potranno essere apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, del C.U.G. e della Consigliera di Parità, anche attraverso la somministrazione di questionari che valutino il benessere organizzativo così da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale 2021-2023. Il piano verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.