



COMUNE DI PAESE

PROVINCIA DI TREVISO

c.a.p. 31038 - Via Sen. Pellegrini, 4

C. fisc./p. IVA 00389950262 - Tel. 0422 457711 Fax 0422 457710

c_g229 Comune di Paese

PROT 0013601 DEL 12-06-2017

CAT.1 CLS. 10



SINDACO

DIRIGENTE AREA CONTABILE

SEGRETARIO GENERALE

Oggetto: CUG - Relazione annuale (Art. 8 regolamento Comitato unico di Garanzia)

Al sig. Sindaco
dott. Pietrobon Francesco

Al Dirigente
ing. Vianello Riccardo

Al Segretario Generale
dott.ssa Colletto Antonella

Considerato che questo organismo si trova per la prima volta a redigere la presente relazione, si ritiene opportuno ripercorrere sinteticamente le tappe.

Il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*, la cui istituzione è stata prevista dalla legge 183/2010, è stato nominato per la prima volta da questa Amministrazione con determinazione dirigenziale n. 496 del 28/08/2016.

Dopo aver preso visione delle disposizioni normative in materia, in particolare della direttiva ministeriale 4 marzo 2011, il Comitato ha operato per l'adozione del regolamento per la disciplina e le modalità di funzionamento del CUG stesso. Il regolamento è stato approvato in data 25 ottobre e trasmesso alla Giunta che ne ha preso atto nella seduta del 2 novembre 2015. Ne è stato quindi dato avviso a tutti i dipendenti ed è stata creata nel sito del Comune una sezione apposita.

Nel corso dell'anno 2016 il Comitato si è riunito 4 volte per confrontarsi sulle tematiche di competenza. In particolare ha valutato alcune problematiche derivanti da provvedimenti che alla fine del 2015 hanno interessato tutto il personale e singoli dipendenti, in ordine all'orario di lavoro. Su tali questioni è stato chiesto un confronto con il Dirigente ing. Vianello al quale, tra le altre cose, è stato richiesto anche di poter essere in futuro preventivamente e direttamente informati su questioni di competenza, come previsto dalla normativa.

Ci sono state due richieste al CUG da parte del personale dipendente di trattare la loro situazione con l'Amministrazione al fine di condividere soluzioni al problema di gestione degli orari imposti. Si dà atto che l'Amministrazione non ha dato alcun riscontro scritto alle richieste presentate.

Si dà atto inoltre che la sola questione rispetto alla quale il Comitato è stato successivamente interpellato e/o informato dagli organi istituzionali è stata la redazione del piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità redatto dall'amministrazione ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 198/2006. In tale occasione sono state formulate delle osservazioni ed in particolare è stato richiesto che il piano delle azioni preveda una verifica, previa consultazione di tutto il personale, sull'effettiva messa in pratica delle azioni previste.

L'obiettivo nei primi mesi di quest'anno era proprio quello di intraprendere questa verifica con il coinvolgimento dei dipendenti, anche perché numerosi sono stati nel frattempo i segnali di malcontento e di insofferenza raccolti come singoli, segnali che però non sono mai giunti ufficialmente al Comitato.

Allo scopo di procedere con tale verifica e di redigere questa prima relazione annuale, si è ritenuto opportuno un incontro con le rappresentanze sindacali unitarie su tematiche di competenza di entrambi.

In quella sede - agli inizi del corrente anno - abbiamo avuto conferma che alla fine del 2016 era stato redatto il Documento di valutazione del rischio stress da lavoro correlato (previsto dalle norme in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro), documento il cui campo di indagine attiene sicuramente le componenti sopra esposte.

Dall'incontro con i colleghi delle RSU è emerso inoltre un quadro complesso, che conferma i segnali sopra esposti, con numerose criticità che si riassumono nei seguenti punti.

- Nell'organizzazione del lavoro l'allocazione del personale dipendente frequentemente non considera i profili, la professionalità e le competenze acquisite, con ricadute negative sul servizio svolto in generale e per quello reso ai cittadini.
- Nelle questioni che riguardano il personale (mobilità interne, valutazioni, valorizzazione del personale) si rileva scarsa trasparenza e mancanza di comunicazione tra le varie figure. Anche le Rsu non vengono quasi mai e solo in ritardo messe a conoscenza di atti che riguardano aspetti sui quali dovrebbero essere informati; le mobilità interne vengono disposte d'ufficio (è stato diffuso l'avviso solo per il posto al protocollo, peraltro poi coperto in altro modo).
- Si ritiene che sia posta poca attenzione ai carichi di lavoro nella distribuzione delle risorse umane e scarso/nullo coinvolgimento del personale nell'ottica di una valorizzazione delle risorse e della motivazione al lavoro.
- Problematiche connesse con le strumentazioni informatiche: le modalità di gestione dei sistemi informatici e l'uso dei programmi sono stati appesantiti e resi macchinosi, con notevole dispendio di tempo ed energie e perdendo di vista il buon funzionamento dei programmi stessi, che sono quelli che servono ai fini del servizio ai cittadini.

Successivamente, richiesta copia del Documento di valutazione del rischio stress da lavoro correlato, si è potuto constatare che a nessun livello sono state rilevate situazioni di disagio ritenute significative o degne di approfondimento.

L'unico elemento in qualche modo segnalato in tale documento come azione da migliorare, e che emerge con forza anche dal breve periodo di lavoro di questo organismo, è la mancanza di comunicazione tra lavoratori e vertici dirigenziali e amministrazione.

In sintesi, emerge un quadro in cui il contesto lavorativo va in senso ben diverso da quel "benessere" che la direttiva 4 marzo 2011 indica come elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto da parte dei lavoratori in termini di produttività e di affezione al lavoro.

Durante questo anno e mezzo di servizio svolto, abbiamo constatato che i carichi di lavoro personali rendono difficile trovare il tempo per portare avanti - come CUG - un lavoro più organizzato e rispettoso dei tempi; difficoltà ancor maggiori ci sono state in questo ultimo periodo, che vede il presidente - nominato dall'Amministrazione - lasciare il Comune per altra amministrazione dopo repentino demansionamento.

Ciò comporta inevitabilmente, oltre che un certo disagio, un solo parziale raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Concludiamo con una considerazione e un auspicio: che il CUG, così come voluto dalla legge e da essa imposto a garanzia della non discriminazione ed in generale del benessere lavorativo, possa svolgere il suo compito in un clima di reciproco rispetto tra le parti, che preveda una dialettica costruttiva e che non renda necessario "rincorrere" provvedimenti o atti nelle materie di competenza, oltre al rischio che non sia gradito il far presente quanto di dovere.

30 Maggio 2017

Il Comitato Unico di Garanzia

