

“Non siamo soli nel posto di lavoro”.

Comitato Unico di Garanzia del Comune di Terni 2021-2024.

È terminato il mandato del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per il periodo 2021-2024.

Con D.G.C. n. 223 del 20/06/2012, è stato istituito il CUG del Comune di Terni (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni), al quale sono stati esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta.

L'esperienza del CUG 2021-2024 è nata a ridosso della fase emergenziale del 2020 e nel primo anno di incarico, il CUG ha monitorato con attenzione affinché la ripresa delle attività nel Comune di Terni fosse caratterizzata dal mantenimento del benessere organizzativo dei lavoratori e della qualità dei servizi.

L'applicabilità della modalità del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione era stata già auspicata, prima, dalla Legge 124/2015 (riforma Madia) che delegava il Governo alla riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, prevedendo l'introduzione di nuove e più agili misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i propri dipendenti e poi, dalla Legge 81/2017.

Il processo avviato è stato sicuramente accelerato dalla situazione contingente (Covid-19), ma fin dal D.M. 19/10/2020 del Ministero della funzione pubblica, il lavoro agile è stato definito modalità ordinaria di lavoro per lo svolgimento della prestazione lavorativa, dapprima nella fase acuta dell'emergenza e poi con le linee guida per il lavoro agile del 2021 come nuova modalità di lavoro, in grado di affiancare il lavoro in presenza nelle pubbliche amministrazioni.

Per l'annualità 2021, il CUG nel monitoraggio delle azioni positive previste nel Piano delle Azioni Positive (PAP), il quale è rivolto a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, un maggior benessere lavorativo, e verificare la prevenzione e la rimozione di qualunque forma di discriminazione, ha potuto constatare, soprattutto, la sensibilità e l'immediato interesse dell'Amministrazione per l'introduzione del lavoro agile anche dopo la lenta ripresa delle attività a regime ordinario. È del novembre 2021 l'approvazione del primo regolamento sul lavoro agile adottato da tutte le Direzioni comunali (delibera di Giunta Comunale n. 270 del 17.11.2021).

Nel corso del quadriennio il CUG ha puntato l'attenzione sulle iniziali 5 macroaree, presenti nei vari PAP:

- Analisi qualitativa e quantitativa dei dati relativi alle risorse umane dell'Ente;
- Informazione e visibilità del CUG;
- Pari opportunità e valorizzazione delle Risorse Umane;
- Benessere lavorativo ed individuale;
- Promozione della cultura di genere.

Le macroaree sono state aggiornate, riviste e formalmente ridotte a 4 nel corso del tempo (analisi qualitativa e quantitativa dei dati relativi alle risorse umane dell'Ente. Informazione e visibilità del CUG; Parità di genere. Pari Opportunità e Valorizzazione delle Risorse Umane; Benessere lavorativo ed individuale e organizzativo; Promozione della cultura di genere), ma sono state sempre gli “occhiali” con i quali il CUG ha osservato i fenomeni presso l'Ente.

Negli anni si è assistito al fenomeno della costante flessione della dotazione organica del Comune che ha interessato tutte le aree del personale, come segnalato anche nelle Relazioni del Comitato Unico di Garanzia, riferite agli anni 2021 - 2022 -2023 e come si evince dal report consuntivo anno 2023 del controllo di gestione approvato con delibera di G.C. n. 262 del 01.08.2024.

In tal senso il CUG si è soffermato a riflettere sulla stretta correlazione del fenomeno con l'età avanzata della popolazione comunale (over 50) e si è fatto promotore di una cultura di compromesso tra “adattare il lavoro al lavoratore” e “adattare il lavoratore al lavoro”, nel rispetto dei principi del D.lgs. 81/2008 e degli obiettivi della performance organizzativa e individuale.

Anche nel Comune di Terni, il concetto di performance nella sua accezione di risultato e di modalità con la quale si realizza l'esito finale, ha assunto una posizione centrale nell'ambito dei processi culturali e di riforma, e proprio rispetto a ciò che l'introduzione della modalità mista di lavoro ha permesso conciliare meglio i tempi di lavoro e di vita.

Il mutamento delle esigenze e della normativa ha condotto ad una rivisitazione di alcuni concetti e a un nuovo regolamento sul lavoro agile (deliberazione di G.C n. 42 del 09.02.2023), volto a disciplinare sempre più in modo sistematico la nuova forma flessibile di organizzazione del lavoro, per una ridefinizione della stessa e dei relativi processi, in coerenza con quanto previsto dalla normativa e dal CCNL.

La buona applicazione della modalità agile è stata confermata, tra l'altro, anche in seguito al monitoraggio effettuato dalla Direzione risorse umane nel 2023 sull'impatto del lavoro agile. L'importanza dell'indagine periodica con il monitoraggio oltre ad essere prevista normativamente è stata sostenuta dal CUG ed è esplicitamente disciplinata dall'ultimo Regolamento per la gestione del lavoro a distanza adottato dall'Ente (delibera di G.C. n. 496 del 23/12/2024).

L'intento del CUG è certamente potenziare le capacità del lavoratore per svolgere al meglio i propri compiti tenendo conto, oltre del suo livello di istruzione e delle sue capacità, anche del suo stato di salute.

La forte presenza degli ultra sessantenni a ridosso del pensionamento ha fatto riflettere anche sul forte impatto del passaggio e sulle ripercussioni non solo a livello personale, ma anche a livello organizzativo-gestionale per gli uffici, talvolta, incidendo anche negativamente sulla efficienza degli stessi. Il CUG ha segnalato l'importanza di sperimentare percorsi di accompagnamento verso un congedo positivo e pro attivo dal lavoro, nella prospettiva di un possibile impiego e utilizzo delle risorse, capacità e abilità maturate e verso lo scambio di saperi tra generazioni.

Sentito auspicio, visto che il passaggio di saperi e conoscenze nel luogo di lavoro, spesso, si scontra con il fenomeno del “pre - allontanamento anticipato” rispetto alla data di cessazione del rapporto di lavoro (smaltimento massivo di ferie pregresse accumulate negli anni a fine carriera).

Il CUG ha puntato sulla valorizzazione delle risorse umane ad ampio spettro, facendo leva non solo sulle conoscenze e competenze di tipo tecnico-professionale e relazionale, ma anche sullo “stimolo alla motivazione”, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo della popolazione comunale.

Il CUG ha proposto una formazione del personale al Comune di Terni che non fosse solo quella “obbligatoria” su temi della trasparenza e della prevenzione della corruzione, della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, della sicurezza relativa alle norme antincendio e di quella relativa alle esigenze di primo soccorso, ma anche quella “facoltativa” di carattere trasversale, specifica sulle *soft skills* (insieme di competenze trasversali e caratteristiche personali che riguardano le modalità e l'atteggiamento con cui ci si approccia alle relazioni sul lavoro) e anche sulle “regole

della buona comunicazione e performance professionale” in modo da interessare e coinvolgere i dipendenti appartenenti alle diverse direzioni in cui è suddiviso l’Ente.

In particolare, l’idea è stata quella di diffondere iniziative volte al costante aggiornamento del personale anche sulle tematiche riferite alla garanzia del benessere lavorativo, al contrasto alle violenze morali e psicologiche sul posto di lavoro, alla parità e pari opportunità.

Il CUG fin dal 2022 e a seguire negli anni successivi, ha sollecitato l’amministrazione affinché l’attenzione dell’organizzazione del lavoro si sviluppasse su alcuni concetti chiave, contestualizzabili nelle macro aree dei vari PAP:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell’organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l’amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro e il sistema misto (agile e presenza);
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive;
- Equilibrio in una logica win-win: l’amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio "Work-life balance".

Nell’anno 2022 il CUG si è fatto promotore, coadiuvato dalla direzione risorse umane, dell’istituzione dello Sportello Unico di Ascolto (determina dirigenziale n. 1354 del 25/05/2022), il quale è stato pubblicizzato sull’Intranet Comunale, in una sezione dedicata e con lo slogan: *«Più spazio per te che lavori per il Comune di Terni»: lo Sportello di Ascolto*, e mediante il passa parola interno.

Nel corso del quadriennio gli esiti dei colloqui sono stati generalmente esaustivi e in linea con le finalità, ovvero ascoltare il lavoratore in condizione di disagio al fine di verificare l’eventuale sussistenza di situazioni di malessere psico-fisico.

Si è provveduto alla creazione e alla pubblicazione in una sezione dedicata al CUG nel sito istituzionale dell’Ente, all’interno dell’argomento “amministrazione trasparente”, per dare seguito all’opera di sensibilizzazione sulle tematiche e sulla funzione del CUG all’interno del Comune, per i vertici politici e amministrativi, per il personale dipendente e per i cittadini.

La rete nazionale dei CUG è nata nel 2015 e vi aderiscono circa 200 CUG nazionali e il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Terni si è registrato sul portale nazionale dei CUG, procedendo ogni anno alla pubblicazione dei piani delle azioni positive adottati.

Inoltre ogni anno il CUG ha elaborato, secondo le linee guida dell’allegato 2 format alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 2011 (integrata dal numero 2 del 27 giugno 2019), recante misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo del CUG nella P.A., messo a disposizione dal dipartimento della funzione pubblica, le relazioni CUG anno 2021-2022-2023, consultabili sul sito istituzionale dell’Ente.

A piccoli e ben determinati passi il CUG ha sempre esplicitato le proprie determinazioni all'AC e, ad oggi, da comitato voluto dalla legge è diventato organismo conosciuto nell'ente, un laboratorio di idee e proposte, che seppur non vincolanti per le scelte dell'Ente restano impegnative a livello etico e morale che di contro ha visto riconosciuto dall'interlocutore politico la validità e condivisione delle proposte.

Nonostante le difficoltà sostenute nell'essere accolto nel ruolo e nel significato presso il Comune di Terni sia a livello di struttura politico -amministrativa sia a livello di personale dipendente, l'exploit del CUG si è verificato nel 2024.

In conseguenza di una normativa che nel tempo ha sicuramente compreso le politiche assunzionali nella Pubblica Amministrazione e tale situazione ha caratterizzato anche la condizione del Comune di Terni, il Comune negli ultimi anni ha avuto l'intenzione specifica di fare fronte alle difficoltà conseguenti con l'avvio di un programma di nuove assunzioni per dare attuazione agli obiettivi di mandato e per un importante ricambio generazionale, il CUG nel PAP ha continuato a leggere i nuovi fenomeni con il concetto di "macroarea", visto che le macroaree raggruppano una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni, le quali spesso concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente, e proprio per questo, ha inteso dare evidenza a questa loro multi-dimensionalità nella temporalità e nel cambiamento.

Con le esigue risorse umane e finanziarie a disposizione ha partecipato ad una azione congiunta con la direzione welfare e ha partecipato fattivamente, nell'ambito della zona sociale 10, di cui il Comune di Terni è capofila, alla commemorazione del 25 novembre 2024, giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne anche grazie al progetto del 2024 di AMORE@TERNI che ha dedicato l'edizione 2024 all'amore verso l'inclusività e la non discriminazione.

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune Terni, ha inteso sostenerne la diffusione da parte delle istituzioni e nel rispetto della natura del comitato stesso, con una serie di iniziative:

- il riferimento al numero antiviolenza e stalking **1522** con l'inserimento nei bollettini PagoPa del Comune di Terni.
- la stampa e diffusione della locandina del Dipartimento delle pari opportunità del "25 novembre nelle sedi comunali a contatto con i cittadini.
- l'inserimento in tutte le email comunali in uscita dal 20 novembre al 27 novembre, per una settimana, del riferimento al numero 1522.
- la stampa di 60 magliette con logo del Comune e del CUG per il 25/11/2024 da far indossare ai dipendenti del front office.

Inoltre ha collaborato anche con FarmaciaTerni S.r.L., che ha inserito negli scontrini la dicitura: "STOP VIOLENZA! Sei vittima di violenza, chiama il 800.86.11.26 o 1522".

Il 25 novembre il personale di FarmaciaTerni S.r.L., ha indossato una maglietta di sensibilizzazione per la giornata ed ha distribuito all'utenza il materiale fornito dal CUG.

L'imprinting dato al PAP 2025-2027 è sempre rivolto alle misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori nella famiglia, con particolare riferimento: agli orari di lavoro; all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità anche attraverso l'attribuzione di incentivi e progressioni economiche; alla partecipazione a corsi di formazione che offrano possibilità di crescita e di miglioramento professionale e psicologico; all'individuazione di iniziative di "informazione" sulle tematiche in argomento per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Per un saluto di commiato e non solo, per Natale 2024 sono stati stampati i segnalibri con il logo CUG e con lo slogan: *“Non siamo solo nel posto di lavoro”* donati a tutti i dipendenti, per ricordare, soprattutto, che il CUG c'è, e può tutelare i dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria e discriminatoria diretta e indiretta.

E con tale motto il CUG 2021-2024 completa il suo viaggio, quale vigile sentinella e accompagnatore dei dipendenti comunali, a prescindere dal genere, dai ruoli, dai compiti e dall'avvicinarsi dei mandati CUG e augura un buon lavoro ai nuovi membri nominati.

Il Presidente del Comitato Unico di Garanzia

Il Dirigente

(Dott.ssa Grazia MARCUCCI)

*Documento informatico sottoscritto con firma digitale
ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii.*

