



Gruppo Consiliare
Cittadini in Comune per Collesalvetti

Al Sindaco di Collesalvetti Adelio Antolini
Al presidente del Consiglio Comunale di Collesalvetti Enrico Frontini

MOZIONE

Indagine di Clima Comune di Collesalvetti



VISTO

La legge 20 maggio 1970, n. 300, recante “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”;

La legge 23 agosto 1988, n. 400, recante “Disciplina dell'attività di governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri”;

Il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, recante “Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 97/42/CE e 1999/38/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro”;

Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

La direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica 13 dicembre 2001, recante “Formazione e valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni”;

La direttiva del Ministro per la funzione pubblica 7 febbraio 2002 sulle “attività di comunicazione delle pubbliche amministrazioni”;

La direttiva del Ministro per la funzione pubblica 24 Marzo 2004 sulle “misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni”

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni», e successive modificazioni;

Il Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 18 settembre 2012, recante «Definizione delle linee guida generali per l'individuazione dei criteri e delle metodologie per la costruzione di un sistema di indicatori ai fini della misurazione dei risultati attesi dai programmi di bilancio, ai sensi dell'articolo 23 del decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 91»;

Il Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n. 105. “Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni”.



CONSIDERATO

Che il Dipartimento della Funzione Pubblica con la “direttiva sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni” intende “sostenere la capacità delle amministrazioni pubbliche di attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni. Il Dipartimento ritiene, infatti, che, per lo sviluppo e l’efficienza delle amministrazioni, le condizioni emotive dell’ambiente in cui si lavora, la sussistenza di un clima organizzativo che stimoli la creatività e l’apprendimento, l’ergonomia - oltre che la sicurezza - degli ambienti di lavoro, costituiscano elementi di fondamentale importanza ai fini dello sviluppo e dell’efficienza delle Amministrazioni pubbliche” [...] “Le amministrazioni sono invitate, adottando le opportune forme di relazioni sindacali, a valutare e migliorare il benessere all’interno della propria organizzazione rilevando le opinioni dei dipendenti sulle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro e realizzando opportune misure di miglioramento”

Il Decreto del Ministro per gli Affari Regionali del 30 giugno 2016 recante Direttiva Generale per l’azione amministrativa e la gestione che, per i compiti del Dipartimento per gli affari regionali, le autonomie e lo sport (DARAS), così recita: “Obiettivo 3.2: Rafforzare le misure di monitoraggio e controllo dell’osservanza dei doveri d’ufficio e promuovere iniziative di miglioramento del benessere organizzativo nell’ambiente di lavoro, per migliorare la performance dell’azione amministrativa.”

Che la Regione Toscana ha svolto una indagine di clima nel 2014, riportando quanto segue: “Lo scopo dell’analisi di clima è quello di fotografare una realtà organizzativa, individuando e diagnosticando i sintomi di eventuali problematiche organizzative interne e creando degli alert che catturino l’attenzione dei vertici aziendali. L’indagine di clima organizzativo ha in tal senso l’obiettivo di prendere coscienza del vissuto condiviso degli operatori con riguardo alle dimensioni organizzative rilevanti. In accordo con le diverse teorie motivazionali, il clima è riconosciuto essere un fattore importante nel determinare il benessere organizzativo il quale, a sua volta, è stato dimostrato empiricamente essere correlato con l’efficacia e l’efficienza organizzative (Majer e Marocci, 2003). I risultati dell’indagine possono così costituire un punto di partenza per la costruzione di strategie e politiche aziendali volte a creare un clima più “sereno” col fine ultimo di migliorare la performance complessiva dell’organizzazione.”



CONSTATANDO ALTRESÌ

Che ad oggi sussistono diverse possibili fonti di stress lavoro correlato per i dipendenti comunali quali, a solo scopo illustrativo e non esaustivo:

- le indagini della magistratura in corso per la questione ammanco;
- Un sottodimensionamento rispetto alla taglia considerata ottimale con quanto ne consegue in termini di carico di lavoro;
- Un livello di confort dei luoghi di lavoro al di sotto degli standard moderni;
- Cambiamenti organizzativi interni e per quanto riguarda il sistema di gestione della raccolta dei rifiuti;
- La crescente digitalizzazione delle pratiche e dei processi e la conseguente continua necessità di adeguamento;
- Un elevato numero di uscite solo parzialmente coperte da nuove risorse che devono essere inserite.

In questo contesto in cui diverse situazioni eccezionali si sommano tra loro è lecito ritenere che il clima sul luogo di lavoro possa risentirne se non si prendono i dovuti accorgimenti, con possibili ricadute sulla salute ed il benessere dei dipendenti e sulla loro produttività.

CONSTATANDO INFINE

Che oggi una "indagine di clima" permetterebbe di far emergere eventuali criticità ad inizio mandato e quindi intraprendere le azioni correttive attuando un percorso all'interno del mandato del Sindaco, della Giunta e del Consiglio in carica.

IL CONSIGLIO COMUNALE IMPEGNA IL SINDACO E LA GIUNTA A:

Svolgere un'indagine di clima organizzativo all'interno della propria organizzazione al fine di rilevare eventuali fabbisogni dei dipendenti cui in seguito far fronte attraverso la programmazione e l'attuazione di adeguate politiche aziendali da intraprendersi sulla base di un piano triennale.