

**CITTA' DI PINEROLO**

**Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia (CUG)  
Attività anno 2015**

<b>INTRODUZIONE.....</b>	<b>2</b>
<b>ANALISI DEL PERSONALE IN ORGANICO PRESSO IL COMUNE DI PINEROLO AL 31/12/2015 .....</b>	<b>3</b>
<b>DATI RELATIVI AL PART TIME E AI PERMESSI LEGGE 104.....</b>	<b>5</b>
<b>STRESS LAVORO CORRELATO .....</b>	<b>7</b>
<b>PROPOSTA DI DEFINIZIONE PROCEDURA GESTIONE CASI DI DISAGIO.....</b>	<b>8</b>
<b>RELAZIONE PROPOSTE AZIONI POSITIVE ANNO 2015.....</b>	<b>9</b>

## INTRODUZIONE

Composizione del Comitato Unico di Garanzia in seguito alla nuova costituzione del 29/10/2015 in seguito alla scadenza del primo quadriennio:

In rappresentanza	Effettivi	Supplenti
Comune di Pinerolo	Danila Gilli (Presidente)	
Comune di Pinerolo	Agnese Rosalba	Maria Teresa Alberto
Comune di Pinerolo	Perillo Marcone Monica	Giulio Baravalle
Comune di Pinerolo	Doris Rosato	
Comune di Pinerolo	Roberto Bellasio	Rosalba Agnese
Comune di Pinerolo	Costanza Michele Lucia	
OO.SS. C.G.I.L. FP	Cristina Odasso (Vicepresidente)	Loredana Giaime
OO.SS. C.I.S.L. FPS	Falco Luisella	Daniela Beltramone
OO.SS. UIL FPL	Claudio Depetris	Eleonora Cacciotto
OO.SS. FP CIDA	Edoardo Benedicenti	Rusconi Massimo

Il Comitato si è riunito tre volte nel corso del 2015, il 20 marzo, 29 maggio ed il 20 novembre.

Nel corso del 2015 il Comitato ha lavorato sulla definizione di proposte da sottoporre all'amministrazione ed è stato interpellato, direttamente dai dipendenti interessati, in merito alla valutazione della performance, in quanto ritenuta discriminante, ed a richieste di *part time* non concesse per esigenze di servizio. Il Comitato ha quindi messo in atto azioni volte alla ricerca di una mediazione tra le parti coinvolte. Non tutte hanno ancora dato un esito.

Il comitato ha ritenuto importante istituire la figura del/della Consigliere/a di Fiducia, una figura di garanzia *super partes*, al/alla quale possano rivolgersi tutti coloro che si ritengano oggetto di qualche forma di discriminazione, mobbing, molestia sessuale o altro fattore di disagio lavorativo, per essere consigliati ed assistiti.

Il Comitato, con il supporto dell'assessore Agnese Boni, ha proposto all'amministrazione la candidatura della dott.ssa Carpegna, psicologa di provata esperienza, per la figura di Consigliera di fiducia.

La candidatura è stata accolta e la nomina è stata formalizzata con provvedimento del Sindaco n. 5 del 17/06/2015 alla dott.ssa Carpegna.

Le proposte di azioni positive avanzate per il 2015 sono state discusse e condivise con l'assessore al Personale e alle Politiche Sociali Agnese Boni e con l'assessore alla Cultura e alle Pari Opportunità Personale, Roberta Falzoni durante l'incontro del 20 novembre. In seguito, la giunta comunale ha dato parere positivo alla valutazione di soluzioni fattive di flessibilità oraria e telelavoro.

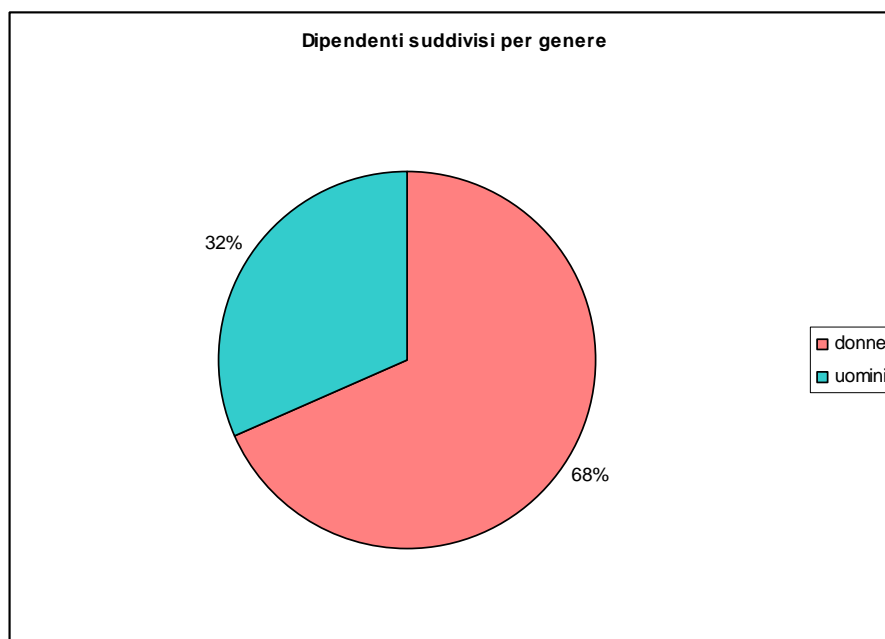
Non sono stati richiesti pareri consultivi al comitato dall'amministrazione.

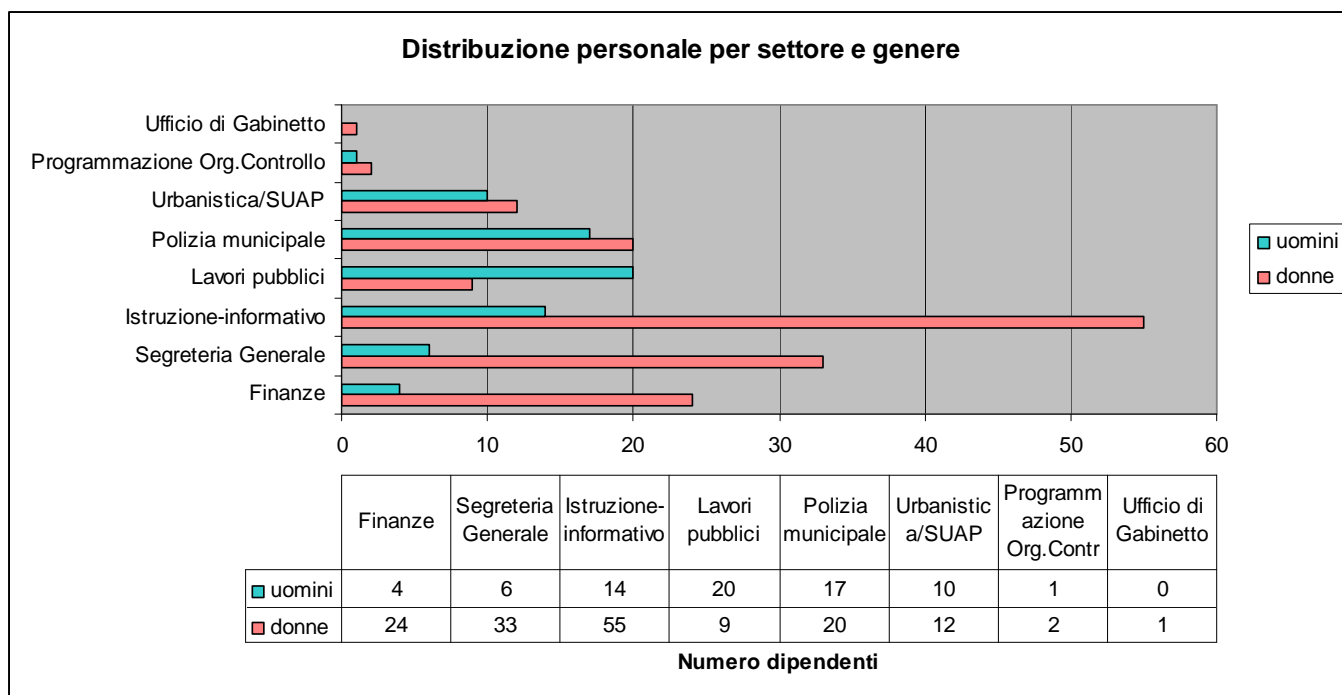
## ANALISI DEL PERSONALE IN ORGANICO PRESSO IL COMUNE DI PINEROLO AL 31/12/2015

I dati forniti dall'ufficio personale al CUG hanno permesso di realizzare un'analisi del personale in organico nel comune di Pinerolo al 31/12/2015.

Il personale in organico è di 228 persone, 225 con contratto a tempo indeterminato e 3 a tempo determinato, di questi 159 sono donne (68,8%) e 72 uomini (31,2%). Nel 2015 sono stati attivati 30 tirocini, di cui 13 si concluderanno nel 2016, mentre si sono conclusi 12 tirocini attivati nel 2014. Fra i tirocinanti che si sono succeduti nel 2015 figurano 8 uomini e 34 donne. Per il servizio "Pedibus" si sono succeduti 22 addetti di cui 18 uomini e 4 donne.

Si riporta la rappresentazione grafica dei dati relativi alla suddivisione di genere e alla distribuzione per settore e genere, nella quale si rileva come la percentuale di lavoratrici risulti complessivamente in disequilibrio. In particolare risulta confermata rispetto agli anni precedenti la distribuzione di genere delle mansioni con una maggior presenza di personale femminile nel settore istruzione-informativo (che ha in carico il servizio asili nido e mense), e nel settore segreteria generale con personale di profilo amministrativo, ed una prevalenza maschile nel settore Lavori Pubblici, che, oltre ai profili tecnici, gestisce la squadra operai.

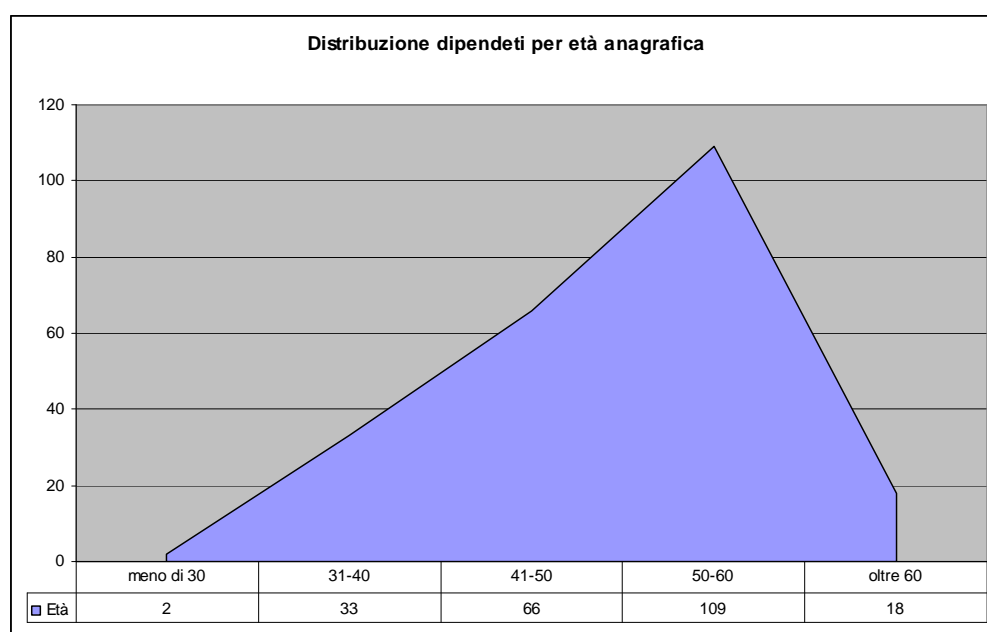




L'analisi della distribuzione del personale rispetto alle fasce d'età, rileva come il 55,7% dei dipendenti sia nella fascia oltre i 50 anni e conferma quanto riscontrato anche a livello nazionale, ovvero un sensibile innalzamento dell'età media dei dipendenti, in particolare nel pubblico impiego, anche a causa del blocco dei *turn over* e dei limiti della possibilità di effettuare nuove assunzioni.

Non si riscontrano differenze di genere significative nella distribuzione riguardo alle fasce d'età.

Come evidenziato dai grafici, si conferma il *trend* riscontrato negli anni precedenti di crescita dell'età anagrafica del personale in servizio.



## Considerazioni

Volendo fare una breve analisi dei dati, comparandoli con quelli relativi agli anni precedenti, possiamo notare innanzitutto una diminuzione del numero dei dipendenti nel loro complesso, dovuto alle stringenti normative che negli ultimi anni hanno limitato notevolmente le possibilità non solo di nuove assunzioni, ma anche lo stesso turn-over per la sostituzione dei dipendenti collocati a riposo.

I dati relativi all'età media dei dipendenti, inoltre, impongono alcune riflessioni: in particolare, si ritiene importante valutare l'impatto sull'ente dell'uscita dal servizio di una quota così consistente di dipendenti per pensionamento nel prossimo periodo.

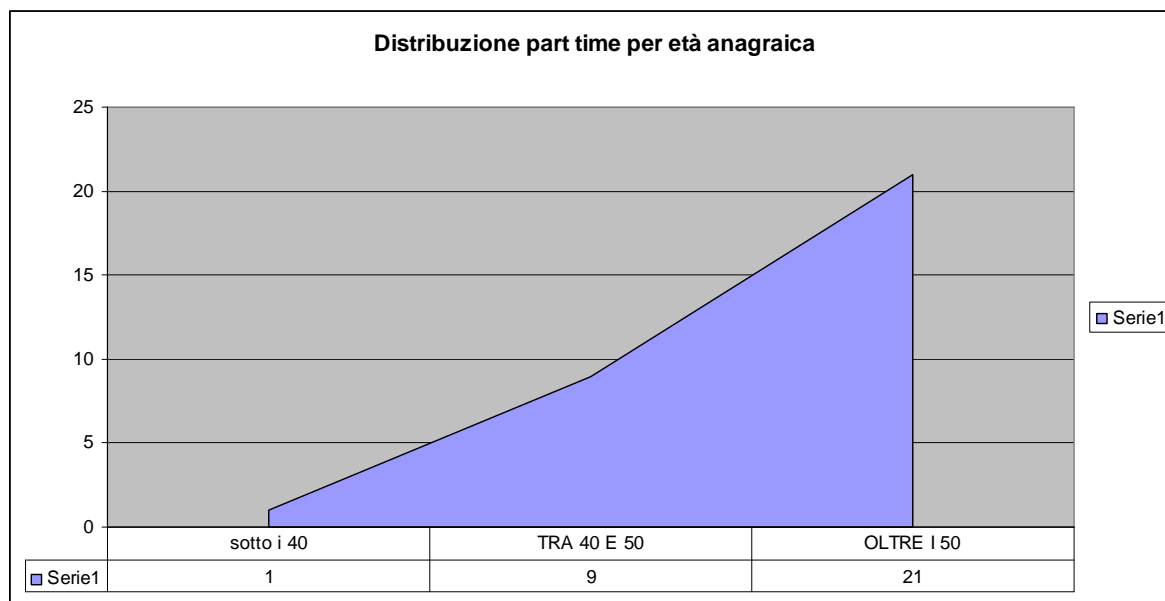
## DATI RELATIVI AL PART TIME E AI PERMESSI LEGGE 104

Alla data del 31/12/2015 risultano in orario *part time* 31 dipendenti a tempo indeterminato su 228.

La differenza di genere che si evidenzia nella distribuzione, e che vede il 15,58% del totale donne rispetto al 9,72% degli uomini, conferma sia il dato nazionale della ricerca di genere in Italia che vede ancora i carichi familiari prevalentemente a carico della donna sia la distribuzione di genere già rilevata negli anni precedenti. Tuttavia, si segnala, rispetto al 2012, un decremento della differenza tra i generi

PART TIME	donne	uomini	Totale
personale con part-time inferiore o uguale al 50%-tempo indeterminato	2	2	4
personale con part-time superiore al 50%-tempo indeterminato	22	5	27
Totale personale part-time	24	7	31

CATEGORIA	QUALIFICHE	NUM
<b>B</b>	Esecutore amm.vo	<b>2</b>
<b>B</b>	Cuoco	<b>4</b>
<b>B</b>	Esecutore assistente infanzia	<b>1</b>
<b>B</b>	Operaio specializzato	<b>1</b>
<b>B</b>	Terminalista	<b>1</b>
<b>C</b>	Agente PM	<b>1</b>
<b>C</b>	Animatore	<b>1</b>
<b>C</b>	Istruttore	<b>14</b>
<b>C</b>	Istruttore tecnico	<b>3</b>
<b>C</b>	Educatrice	<b>2</b>
<b>D</b>	Istruttore dir. tecnico	<b>1</b>



Come si può notare dal grafico, la percentuale di colleghi in part time aumenta con l'età anagrafica: sotto i 40 anni su 32 dipendenti in servizio solo 1 (3,1%) risulta in part time, nella fascia tra i 41 e i 50 su 66 (13,6%) dipendenti in servizio 9 hanno il part time, mentre nella fascia oltre i 50 anni su 133 dipendenti 21 sono in part time (15,8%).

## **PERMESSI LEGGE 104**

Numero dipendenti che usufruiscono di permessi **anno 2015**

	DONNE	UOMINI	TOTALE
Num. Dipendenti che usufruiscono del permesso	14 (9%)	5 (6,9%)	19 (8,3%)
Per se stesso	1	1	2
Per assistenza a parente/affine	13	3	16
entrambi	0	1	1

Numero dipendenti che usufruiscono di permessi **anno 2014**

	DONNE	UOMINI	TOTALE
Num. Dipendenti che usufruiscono del permesso	15	3	18 (7,5)
Per se stesso	1	1	2
Per assistenza a parente/affine	14	1	15
entrambi	0	1	1

Rispetto all'anno 2014, nel 2015 si è visto un incremento della percentuale di dipendenti che usufruiscono dei permessi ex legge 104 anche a fronte della diminuzione del personale in forza (231 dipendenti nel 2014, 238 nel 2015)

Rispetto al genere, pur avendo una percentuale maggiore di donne (9%) che usufruiscono del permesso per prendersi cura di parenti o affini non emerge una differenza significativa rispetto ai colleghi uomini (6,9%).

Il numero dei dipendenti che usufruiscono di tali permessi è ed è dovuto principalmente all'invecchiamento della popolazione con la conseguente necessità di prendersi cura dei genitori o parenti anziani.

## **STRESS LAVORO CORRELATO**

La valutazione del rischio stress lavoro correlato, effettuata nel corso del 2015 dalla società Janas di Pinerolo su incarico del Datore di lavoro dell'ente, su gruppi di dipendenti omogenei per mansione (Dirigenti, Polizia Municipale, Squadra operari, Tecnici, Amministrativi senza utenza, Amministrativi con utenza, Amministrativi con utenza problematica, Personale dei nidi, Cuoche) ha riscontrato in alcuni gruppi un indice di rischio complessivo medio meritevole di attenzione.

I gruppi che hanno evidenziato un rischio di stress lavoro correlato medio ( $\geq 40$ ) sono stati:

- Polizia Municipale -> indice di rischio 53,98
- Amministrativi con utenza problematica -> indice di rischio 48,49
- Tecnici -> indice di rischio 42,58
- Amministrativi con utenza -> 41,90

Dall'analisi effettuata dalla società Janas, emerge inoltre che in alcuni casi, in cui il rischio complessivo di stress lavoro correlato per il gruppo di lavoratori in questione è risultato basso, tuttavia alcuni indicatori significativi hanno restituito un risultato alto che occorre considerare.

In particolare hanno riportato valori alti i seguenti indicatori:

- Funzione e cultura organizzativa in 5 gruppi;
- Ruolo nell'ambito dell'organizzazione in 2 gruppi;
- Evoluzione della carriera in 6 gruppi;
- Pianificazione dei compiti in 4 gruppi.

I risultati di questa prima analisi concordano con quanto emerso dalla rilevazione del benessere organizzativo di fine 2013 nella quale erano emerse criticità sul piano dell'organizzazione, della comunicazione interna e dello sviluppo di carriera.

E' emerso, inoltre, che per il gruppo di personale dei **nidi** il livello di stress è mitigato dall'essere in un **sistema qualità con procedure e ruoli chiari e definiti**, dalla modalità gestionale che prevede, oltre ad una quota **consistente di formazione** (30 ore l'anno per le educatrici /10 circa per le assistenti) tra cui un corso di ginnastica posturale per consentire al personale sottoposto a sorveglianza sanitaria di alleviare la fatica fisica ed eventuali patologie conclamante, la periodicità di **momenti collegiali di confronto**.

Considerato l'importanza di intervenire per ridurre il rischio di lavoro stress correlato partendo da quanto emerso e dall'esperienza del servizio di gestione dei nidi comunali, questo comitato propone di **realizzare le azioni di miglioramento proposte dalla società Janas**.

In particolare si propone di attuare a partire da subito quelle azioni che attengono alla cultura organizzativa o che rientrano in azioni già in corso come i piani di formazione dell'ente:

- Prosecuzione delle attività di formazione in corso in materia di sicurezza e salute sul lavoro;

- Tenere regolarmente riunioni di settore allo scopo di condividere informazioni e problemi e chiarire obiettivi, attese, responsabilità e ruoli;
- Incoraggiare uno stile di gestione partecipato per aumentare il grado di partecipazione e rafforzare il senso di appartenenza;
- Formazione continua rispetto alla mansione svolta e in materia di sicurezza e salute sul lavoro;
- Riconoscere il lavoro realizzato;
- Determinare i compiti lavorativi al fine di chiarire ruoli e responsabilità e poter gestire eventuali sovraccarichi.

Questo comitato ritiene importante valutare la fattibilità delle azioni di riorganizzazione finalizzate all'implementazione di un sistema di gestione della sicurezza che **preveda l'istituzione di uno specifico servizio di sicurezza nella pianta organica dell'ente.**

## **PROPOSTA DI DEFINIZIONE PROCEDURA GESTIONE CASI DI DISAGIO**

Oltre agli interventi di **prevenzione** delle situazioni di disagio e stress lavoro correlato, occorre individuare un iter di gestione dei casi di colleghi in stato di disagio evidente o di alterazione psico-fisica dovuta anche all'abuso di alcol o di sostanze.

La proposta ha come obiettivo la definizione di una procedura che **faciliti i passaggi di comunicazione verso il datore di lavoro** e la **definizione di una presa in carico** che risulti tutelante sia per il segnalato che per il segnalante, e permetta lo svolgimento delle proprie mansioni lavorative in un ambiente sereno e sicuro.

La proposta prevede che, in caso di tale genere di segnalazioni, che possono compromettere la qualità della prestazione lavorativa tuttavia attengono ad una apparente compromissione della sfera della salute e del benessere psico-fisico, il datore di lavoro, ricevuta l'informazione e accertate le circostanze, proceda **all'invio del lavoratore al Medico del Lavoro**, il quale potrà in questo modo accertare le condizioni e proporre eventuali azioni di sostegno finalizzate al **recupero dello stato di salute.**

Si propone quindi, che tali casi vengano primariamente **gestiti seguendo la strada della tutela della salute** del lavoratore e non la strada del procedimento disciplinare.

Data la delicatezza delle relazioni fra colleghi, ed in considerazione che il timore, che la segnalazione potrebbe nuocere al collega, possa bloccare il passaggio efficace di informazioni di casi di cui si è a conoscenza, impedendone di fatto la gestione, si propone di:

- garantire la riservatezza del segnalante;
- rendere nota a tutti i dipendenti la procedura di segnalazione e le azioni che verranno intraprese a tutela della persona segnalata.



Si propone, inoltre, di tenere un **registro generale dell'ente dei casi segnalati**, delle azioni intraprese e degli esiti al fine di poter fare eventuali considerazioni su azioni di prevenzione da adottare.

## RELAZIONE PROPOSTE AZIONI POSITIVE ANNO 2015

Le azioni proposte per l'anno 2015 sono state:

PROPOSTA	REALIZZAZIONE	NOTE
Corso di formazione membri del Comitato su argomenti di competenza del CUG e buone Prassi	Realizzato	Interveto del CUG del Comune di Genova
Consigliera di Fiducia – Sportello di Ascolto	Parzialmente realizzato	Individuata e nominata la Consigliera di Fiducia, in fase di attivazione lo sportello di ascolto
Informazioni al CUG	Parzialmente realizzato	Istituita procedura per comunicazione richieste di part time
Azioni per la valorizzazione del capitale umano	Non ancora realizzato	E' stata inoltrata richiesta di modifica iter affidamento incarichi
Codice etico	Non ancora realizzato	In fase di stesura
Orario flessibile	Non ancora realizzato	Approvazione da parte della Giunta Comunale – in fase di elaborazione proposte applicative
Telelavoro	Non ancora realizzato	Approvazione da parte della Giunta Comunale – in fase di elaborazione proposte applicative
Intranet	In fase di realizzazione	Affidato realizzazione sezione intranet all'interno del nuovo sito comunale

30/03/2016

Firmato in originale da  
**IL PRESIDENTE**  
**Dott.ssa Danila Gilli**