

CITTA' DI PINEROLO

Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Anno 2014

Composizione del Comitato Unico di Garanzia:

In rappresentanza	Effettivi	Supplenti
Comune di Pinerolo	Danila Gilli (Presidente)	
Comune di Pinerolo	Gloria Gerlero	
Comune di Pinerolo	Daniela Fantino/Monica Perillo Marcone	Giulio Baravalle
Comune di Pinerolo	Doris Rosato	
Comune di Pinerolo	Roberto Bellasio	Rosalba Agnese
Comune di Pinerolo	Lucia Costanza	
OO.SS. C.G.I.L. FP	Cristina Odasso (Vicepresidente)	Loredana Giaime
OO.SS. C.I.S.L. FPS	Daniela Beltramone	Pierangela Gioanetti
OO.SS. UIL FPL	Claudio Depetris	Eleonora Cacciotto
OO.SS. DIREL	Ermenegilda Aloï	
OO.SS. FP CIDA	Giacomo Giuseppe Zingaro	Edoardo Benedicenti

Il Comitato si è riunito due volte nel corso del 2014.

Nel corso del 2014 il Comitato è stato interpellato, direttamente dai dipendenti interessati, in merito a situazioni di disagio lavorativo e in merito a richieste di *part time* non concesse per esigenze di servizio. Il Comitato è stato anche coinvolto dall'amministrazione nella valutazione e gestione di situazioni di disagio emerse.

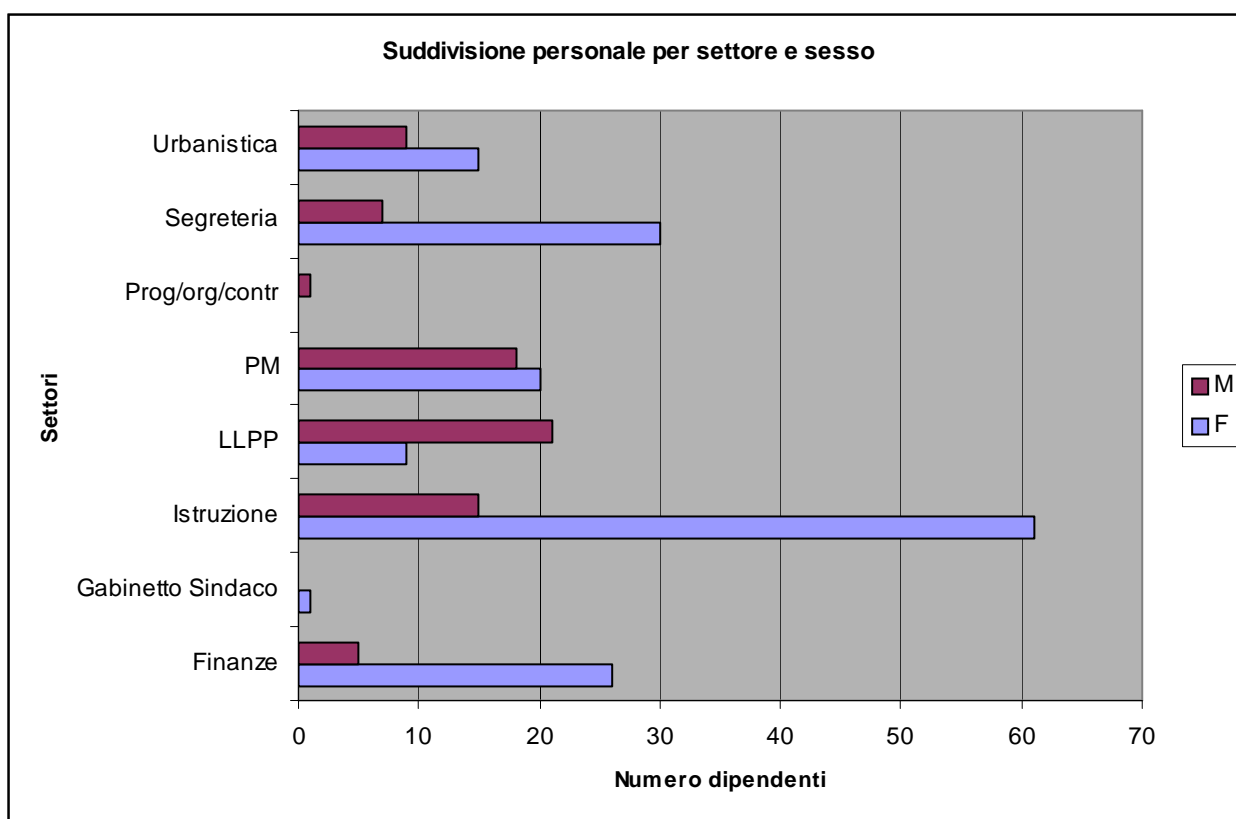
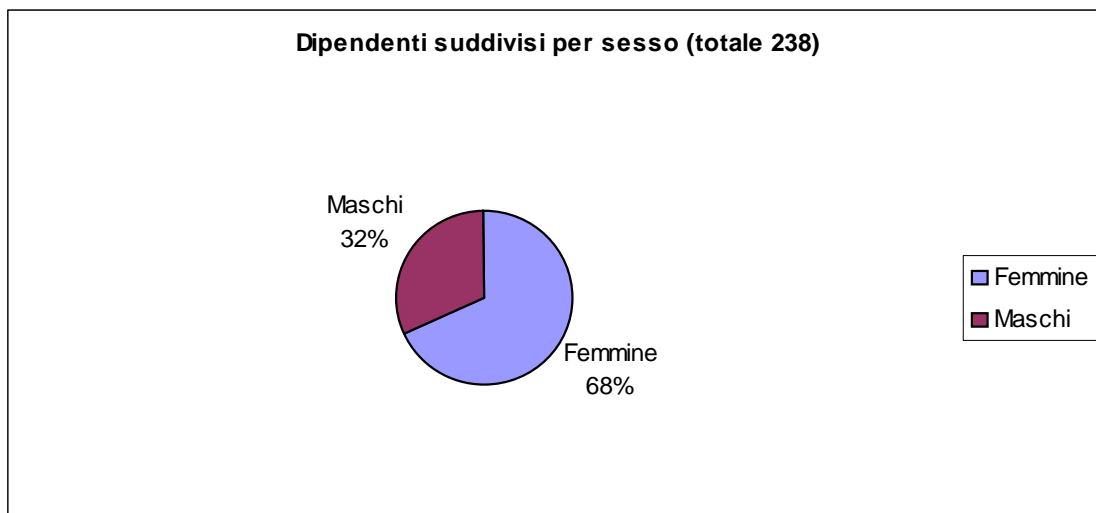
Non sono stati richiesti pareri consultivi al comitato dall'amministrazione.

**ANALISI DEL PERSONALE IN ORGANICO PRESSO IL COMUNE DI PINEROLO AL
31/12/2014**

I dati forniti dall'ufficio personale al CUG hanno permesso di realizzare un'analisi del personale in organico nel comune di Pinerolo al 31/12/2014.

Il personale con contratto a tempo determinato è di 238 persone di cui 162 donne (68%) e 76 uomini (32%). Si rileva quindi un incremento del +2% di personale maschile ed un decremento del -2% del personale femminile rispetto al 2012. Al 31/12/2014 risultavano anche attivi 22 contratti a tempo determinato: 12 tirocini formativi e 10 addetti al servizio pedibus, con equa distribuzione secondo il genere (11 donne e 11 uomini).

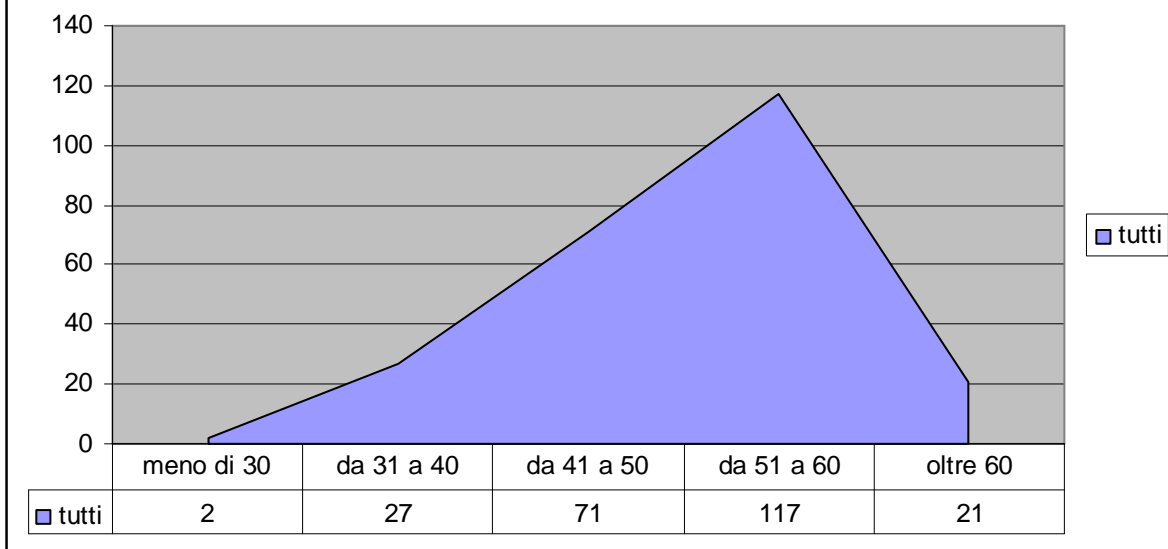
Si riporta la rappresentazione grafica dei dati relativi alla suddivisione di genere e alla distribuzione per settore e genere, nel quale si rileva come la percentuale di lavoratrici risulta complessivamente in disequilibrio. In particolare risulta confermata rispetto al 2012 la distribuzione di genere 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.



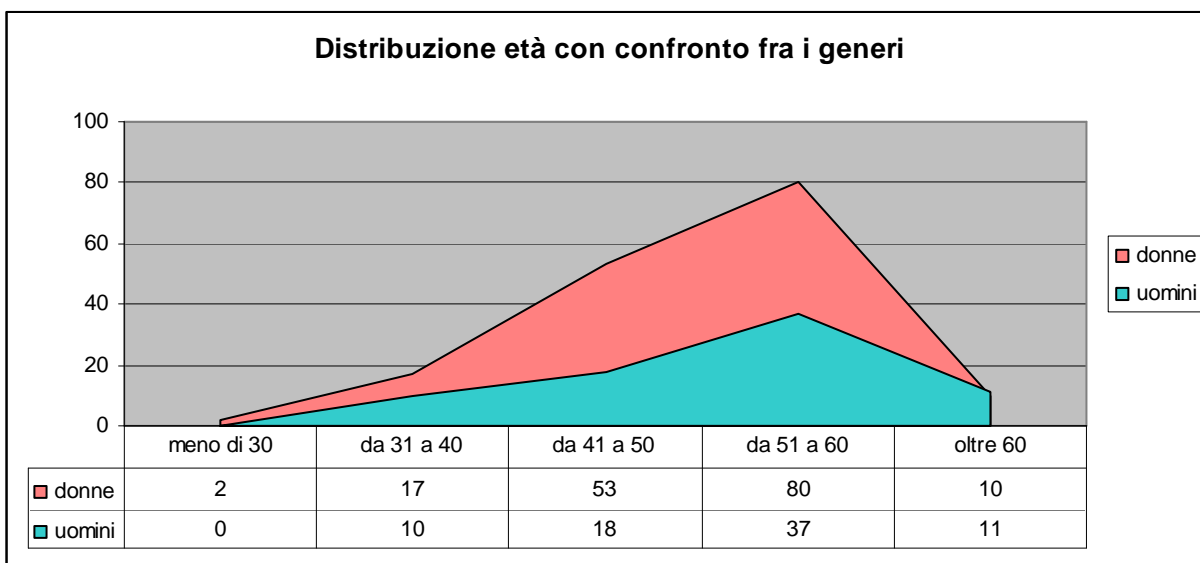
L'analisi della distribuzione del personale rispetto alle fasce d'età, conferma quanto riscontrato anche a livello nazionale, ovvero un sensibile innalzamento dell'età media dei dipendenti, in particolare nel pubblico impiego, anche a causa del blocco dei *turn over* e dei limiti della possibilità di 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 nel 2012 di crescita dell'età anagrafica del personale in servizio, poichè circa la metà dei dipendenti rientra nella fascia d'età 50-60.

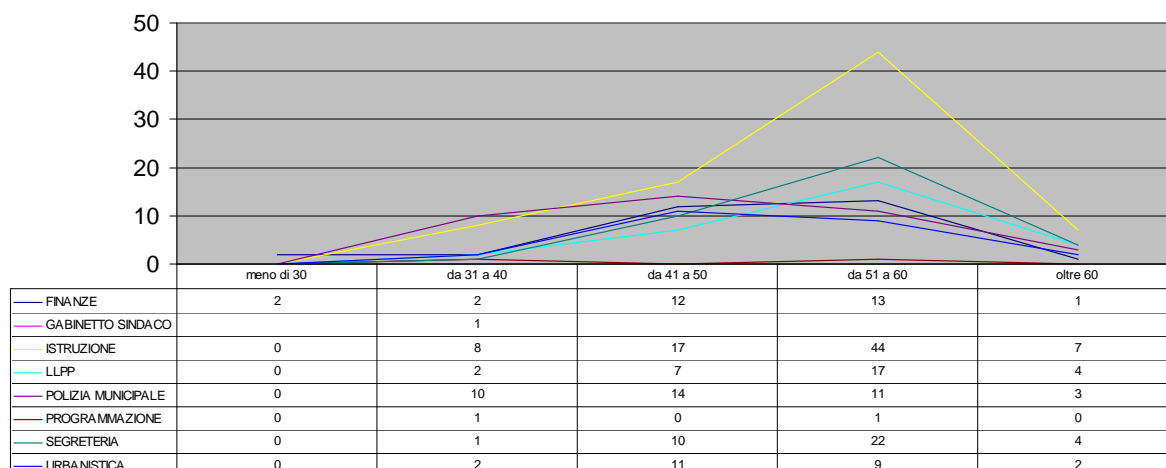
Distribuzione età dipendenti



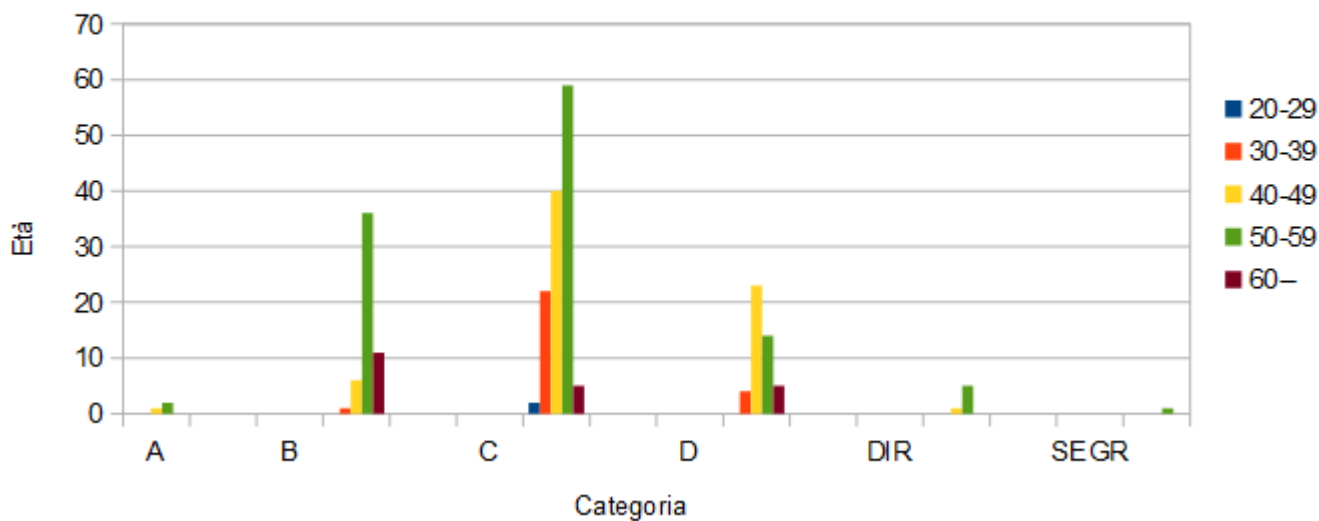
Distribuzione età con confronto fra i generi



Distribuzione età dei dipendenti per settore



Distribuzione personale per età e categoria



Età media per ciascuna categoria:

Cat. A: 53 anni

cat. B: 55 anni

cat. C: 48 anni

cat. D: 49 anni

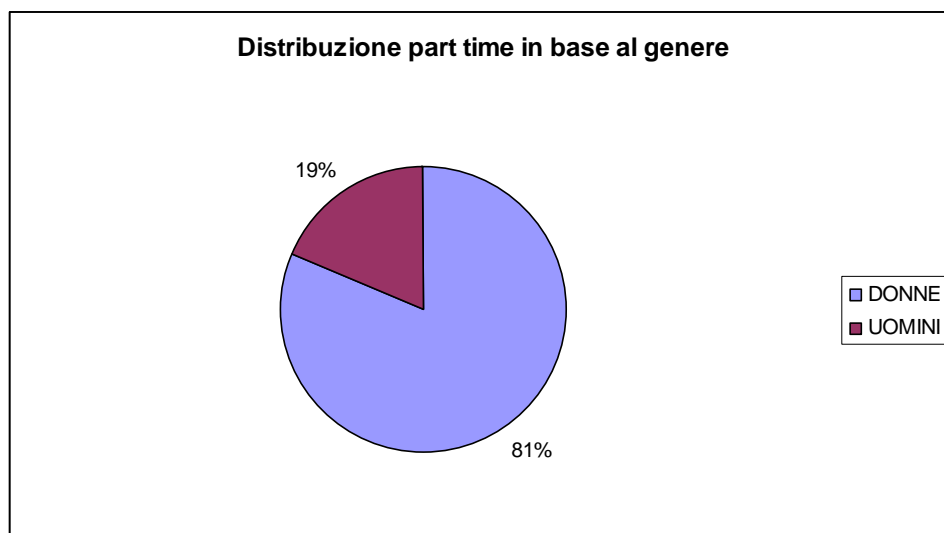
DIR: 54,5 anni

DATI RELATIVI AL PART TIME

Alla data del 31/12/2014 risultano in orario *part time* 32 dipendenti a tempo indeterminato su 238.

La differenza di genere che si evidenzia nella distribuzione, e che vede il 17% del totale donne rispetto al 6% degli uomini, conferma sia il dato nazionale della ricerca di genere in Italia che vede ancora i carichi famigliari prevalentemente a carico della donna sia la distribuzione di genere già rilevata nel 2012. Si segnala rispetto al 2012 un leggero decremento di personale femminile part-time (-2 persone) e l'incremento di 1 dipendente uomo.

PART TIME	donne	uomini	Totale
personale con part-time inferiore o uguale al 50%-tempo indeterminato	4	1	5
personale con part-time superiore al 50%-tempo indeterminato	22	5	27
Totale personale part-time	26	6	32



CATEGORIA	QUALIFICHE	
B	Cuoco	4
B	Esecutore amm.vo	3
B	Esecutore assistente infanzia	1
B	Operaio specializzato	1
B	Terminalista	1
C	Educatore	3
C	Agente PM	1
C	Istruttore amm.vo	11
C	Istruttore bibliotecario	1
C	Istruttore geometra	4
C	Istruttore informatico stat.	1
D	Istruttore direttivo tecnico	1

DISAGIO LAVORATIVO

Le situazioni di disagio giunte all'attenzione del comitato sono state analizzate, e anche se in alcuni casi particolarmente critiche, non rientravano nella casistica del mobbing né delle molestie.

Sono state affrontate analizzando la situazione con il diretto interessato e cercando, quindi, una mediazione tra le persone coinvolte ed i dirigenti/responsabili dei servizi.

Anche alla luce dei dati emersi dal questionario di rilevazione del Benessere Organizzativo, è risultato evidente che la situazione attuale, che vede a fronte di un aumentato carico di lavoro la diminuzione delle risorse interne in termini economici e di personale addetto e l'invecchiamento del personale in servizio, richieda all'ente un maggior sforzo organizzativo anche nell'ottica di prevenire il configurarsi di condizioni di stress lavoro-correlato.

A tale proposito, questo comitato sostiene l'opportunità di effettuare un'indagine specifica all'interno dell'ente relativa alle situazioni di **stress lavoro-correlato** eventualmente presenti e offre la propria collaborazione.

PART TIME

Per quanto riguarda la concessione del **part time**, il Comitato, ha esercitato la sua funzione di garante, monitorando il percorso della gestione delle richieste.

Nel corso del 2014 sono state avanzate quattro richieste di part time, delle quali due hanno ricevuto accoglimento mentre 2 non sono state accolte per esigenze di servizio. La richiesta di una dipendente di posticipare il rientro a tempo pieno è stata accettata.

Per quanto riguarda le richieste non accolte, rilevato che la richiesta, in entrambi i casi, era stata avanzata a fronte di reali e contingenti esigenze di conciliazione tempi casa-lavoro, il comitato ha sollecitato la ricerca di una mediazione che potesse andar incontro alle esigenze delle dipendenti compatibilmente con le esigenze dell'ente. Sono state avanzate alcune proposte ma una soluzione soddisfacente non è ancora stata trovata.

Poiché una soluzione perseguibile potrebbe essere la possibilità di una **gestione flessibile dell'orario su base settimanale** e, considerato che tale soluzione potrebbe andare incontro alle esigenze anche di altri dipendenti e che, se estesa a tutti, potrebbe risultare di minor impatto sulla gestione amministrativa del personale, si proporrà all'amministrazione di inserirla nelle azioni positive in materia di pari opportunità per l'anno 2015.

RILEVAZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il CUG, nel corso del 2014, ha svolto con l'Ente e con il Dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino l'analisi dei dati raccolti con il questionario di rilevazione del benessere lavorativo del personale dipendente nel novembre 2013 e nella redazione delle considerazioni emerse dai risultati.

A partire dalle informazioni acquisite, il Comitato propone delle azioni specifiche nel piano di azioni positive per il 2015.

ESITO PROPOSTE PIANO AZIONI POSITIVE ANNO 2014

Il comitato, a fine anno, il 19/12/2013, ha presentato all'amministrazione un piano di azioni positive per l'anno 2014 che sono state accolte e, in buona parte, realizzate.

Le azioni proposte erano le seguenti:

Calendario dei giorni di chiusura al pubblico [REALIZZATA]

Ogni anno questa amministrazione, su richiesta della RSU, concede la chiusura pomeridiana degli uffici al pubblico nei pomeriggi precedenti le principali festività, concedendo ai dipendenti di usufruire di ferie e permessi. Al fine di perseguire un risparmio per l'Ente sia in termini economici (ad es.: risparmio su spese di riscaldamento, ecc.) che organizzativi, si propone di adottare annualmente un calendario dei giorni di chiusura al pubblico precedenti le principali festività e, di conseguenza, l'astensione dal lavoro di tutto il personale non preceettato.

Orario uffici e sicurezza [REALIZZATA PARZIALMENTE]

Il Palazzo Comunale, che ospita la maggior parte dei servizi aperti al pubblico, non possiede un sistema di controllo degli accessi: il libero accesso al Palazzo senza vincoli di orario può causare problemi per la sicurezza dei dipendenti e dei cittadini stessi nel caso debba verificarsi l'esigenza di evacuare l'edificio.

Si propone, pertanto, per limitare il problema senza costi aggiuntivi per l'amministrazione, di rivalutare una modulazione degli orari di apertura al pubblico, comune a tutti gli uffici, al fine di precludere il libero accesso all'edificio fuori dagli orari di apertura tramite la chiusura della porta a vetri di accesso al Palazzo comunale.

Pari opportunità e accessibilità [REALIZZATA]

La normativa vigente in materia di accessibilità prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di favorire l'accesso delle persone disabili agli strumenti informatici. In particolare, l'art.9 del decreto legge 18/10/2012 n.179, prevede che l'Amministrazione pubblica sia obbligata a pianificare l'acquisto di soluzioni hardware e software idonee all'integrazione del dipendente con disabilità nell'ambiente di lavoro.

A questo proposito, questo Comitato propone, per il 2014, di pianificare l'acquisto di un terminale per le bollature per ipovedenti in dotazione alla sede del palazzo comunale in sostituzione dell'attuale posto nell'atrio antecedente i locali dell'anagrafe.

Con l'occasione si propone di valutarne anche la ricollocazione, sempre al piano terreno, ma in area non aperta al pubblico.

Firmato in originale da
IL PRESIDENTE
Dott.ssa Danila Gilli

ALLEGATO alla relazione anno 2014

PROPOSTA PIANO AZIONI POSITIVE ANNO 2015

Corsi di formazione

Il Comitato, nell'ambito della promozione della cultura delle pari opportunità a tutti i livelli dell'organizzazione e per sensibilizzare sul valore della diversità e sulle modalità di gestione della stessa, propone di organizzare incontri di formazione specifica per i membri del CUG e per tutti i dipendenti su parità di genere, pari opportunità, rispetto della dignità della persona sul posto di lavoro, benessere organizzativo, contrasto al mobbing (violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro), antidiscriminazione, per la divulgazione e l'applicazione nel posto di lavoro dei principi normativi comunitari e nazionali sulle predette materie.

Consigliera di fiducia – sportello di ascolto

Il CUG sostiene ed indirizza il personale che segnali situazioni di disagio lavorativo a soggetti terzi competenti alla risoluzione delle problematiche: in quest'ottica si propone di istituire uno sportello di ascolto dei dipendenti che fornisca la prima accoglienza, supporto nella comprensione del problema e nell'individuazione dei percorsi di risoluzione. A tal fine si chiede la stipula di una convenzione tra l'Amministrazione e la professionista che ha dato disponibilità per tale servizio, la quale fornirà consulenza in merito alle tematiche del disagio lavorativo, del mobbing e delle molestie ai dipendenti che ne faranno la richiesta.

Informazione al CUG

Il Comitato sottolinea l'importanza di ricevere tempestiva informazione e di essere coinvolto in tutte le questioni di propria competenza al fine di poter svolgere i propri compiti propositivi, consultivi e di verifica nei settori pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a forme di violenza e discriminazione. Il CUG sollecita pertanto tutti gli organi e i soggetti dell'Ente che si occupino o si trovino ad occuparsi anche tangenzialmente delle suddette tematiche, quali Dirigenza, Sindacati, OIV, Sicurezza sul Lavoro, Trasparenza e Anticorruzione, a comunicare al CUG le tematiche di sua competenza affinché il Comitato possa anche fornire supporto all'Ente stesso.

Azioni per la valorizzazione del capitale umano

Nell'ottica della promozione del benessere organizzativo, il Comitato propone di attuare strategie di valorizzazione del capitale umano dell'Ente. Allo scopo di far emergere competenze e professionalità interne che possano essere di vantaggio per l'Ente, si propone all'Amministrazione e alla Dirigenza di prevedere nella procedura di affidamento di incarico, il coinvolgimento del personale dipendente tramite l'emissione di bando interno, valutando le eventuali candidature interne prima di procedere alla ricerca e all'assegnazione dell'incarico all'esterno.

Codice etico o di condotta

Il CUG propone di definire e attuare politiche che coinvolgano tutta l'organizzazione nel rispetto del principio di pari dignità e trattamento sul lavoro. Propone pertanto di redigere ed adottare un Codice etico o di condotta per la tutela della dignità delle donne e degli uomini nei luoghi di lavoro dell'Ente. Il Comitato si farà promotore di una proposta di tale codice.

Orario flessibile

Nell'ottica del favorire la conciliazione tempi di vita/lavoro, considerata anche in prospettiva la richiesta crescente di part-time e di modifiche di orario da parte del personale dipendente, vista la crescente e sempre più diffusa necessità di conciliazione dei tempi casa-lavoro, il CUG propone di studiare forme di gestione flessibile dell'orario su base settimanale.

Tale flessibilità, se attuata in modo da garantire la normale attività dell'Ente compresa quella di sportello, allargando la platea dei beneficiari, persegue l'obiettivo di ridurre il disagio causato dall'affaticamento nella conciliazione delle responsabilità familiari e lavorative, l'assenteismo del personale, nonché l'impatto della gestione amministrativa del personale stesso, cercando dunque un compromesso operativo tra esigenze del personale e dell'Ente.

Telelavoro

Al fine di fornire ulteriori strumenti concreti per favorire la conciliazione tempi di vita e di lavoro, il Comitato propone inoltre la redazione di un piano di fattibilità per valutare la possibilità di introduzione del telelavoro in alcuni servizi.

Intranet

Al fine di rispondere alle esigenze di comunicazione e trasparenza emerse dal questionario sul Benessere organizzativo 2014 e con l'obiettivo di favorire la massima collaborazione tra gli Uffici e la circolazione delle informazioni, il CUG propone di istituire un sito Intranet aggiornabile direttamente dal personale interno.

Firmato in originale da
IL PRESIDENTE
Dott.ssa Danila Gilli