

# CITTA' DI PINEROLO

## Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia (CUG) Attività anno 2017

<b>INTRODUZIONE.....</b>	<b>PAG. 2</b>
<b>COMPOSIZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA.....</b>	<b>PAG. 2</b>
<b>ANALISI DEL PERSONALE IN ORGANICO PRESSO IL COMUNE DI PINEROLO AL 31/12/2017.....</b>	<b>PAG.3</b>
<b>SPORTELLO DI ASCOLTO.....</b>	<b>PAG. 7</b>
<b>RELAZIONE PROPOSTE AZIONI POSITIVE ANNO 2017.....</b>	<b>PAG. 8</b>

### COMITATO UNICO DI GARANZIA

cug@comune.pinerolo.to.it

Codice estensore CO

## INTRODUZIONE

In ottemperanza all'art 3.3 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri (art.21, legge 4 novembre 2010, n.183) riguardante le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno una relazione sulla situazione del personale dell'amministrazione pubblica di appartenenza.

### Composizione del Comitato Unico di Garanzia

La composizione del comitato ha subito variazioni nel corso del 2017 poiché l'organizzazione sindacale DIREL ha comunicato la cessazione della nomina del proprio rappresentante e l'impossibilità di inviare una nuova nomina.

L'amministrazione non ha quindi sostituito un proprio rappresentante dimissionario e la composizione del CUG è stata rideterminata con determinazione dirigenziale del dirigente del Settore Finanze DET-242-2017, registrata al n.199 del 20/03/2017;

In data 26/11/2017 il sindacato DiCCAP ha comunicato all'amministrazione la nomina di propri rappresentanti.

In conseguenza, l'amministrazione ha, secondo il principio della pariteticità della composizione del comitato, nominato i propri rappresentanti e ha ratificato la nuova composizione del comitato con provvedimento del Dirigente del Settore Finanze registrato al n. 18 del 12/01/2018;

La composizione attuale del comitato è dunque la seguente:

In rappresentanza	Effettivi	Supplenti
Comune di Pinerolo	Danila Gilli (Presidente)	
Comune di Pinerolo	Rosalba Agnese	Maria Teresa Alberto
Comune di Pinerolo	Monica Perillo Marcone	Giulio Baravalle
Comune di Pinerolo	Doris Rosato	
Comune di Pinerolo	Roberto Bellasio	
Comune di Pinerolo	Fabrizio Citro	Roberto Santopaolo
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
OO.SS. DiCCAP SULPM	Daniela Montano	Piero Abburà

Il Comitato si è riunito una volta nel corso del 2017, il 23 marzo.

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

Il Comitato ha ricevuto puntuale comunicazione dall'ufficio personale in merito alle richieste di *part time* e all'esito delle mediazioni messe in atto.

## ANALISI DEL PERSONALE IN ORGANICO PRESSO IL COMUNE DI PINEROLO AL 31/12/2017

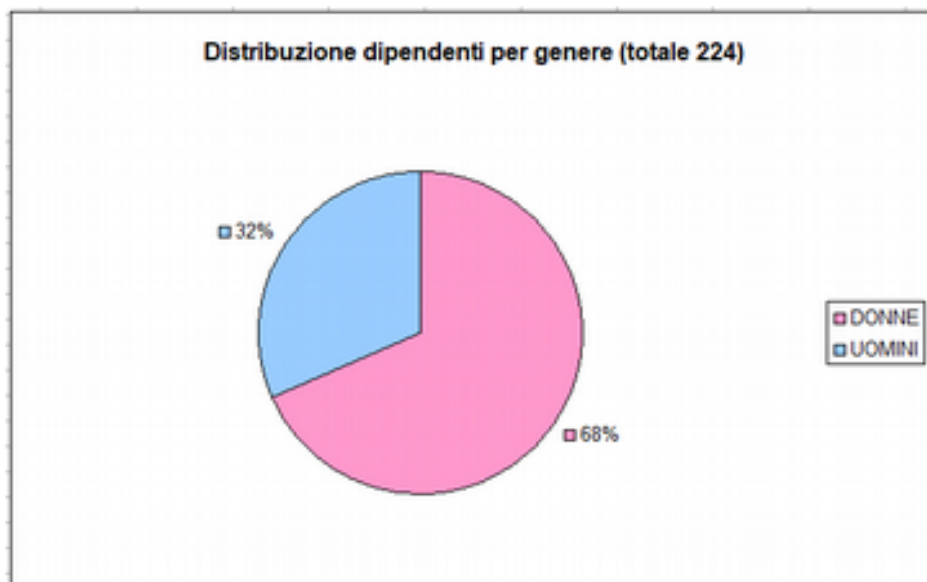
Il 2017 è stato un anno che ha visto un discreto movimento di personale: 22 dipendenti in uscita e 20 in ingresso che hanno portato al 31/12/2017 l'organico a 224 persone.

Personale in uscita: 22 persone			
Motivo / Genere	Pensione	Mobilità	Altro
Donne	5	3	0
Uomini	8	2	4
<b>totale</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>4</b>

Peronale in ingresso: 20 persone			
Motivo / Genere	concorso	mobilità	
donne	4	5	
uomini	6	5	
<b>totale</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	

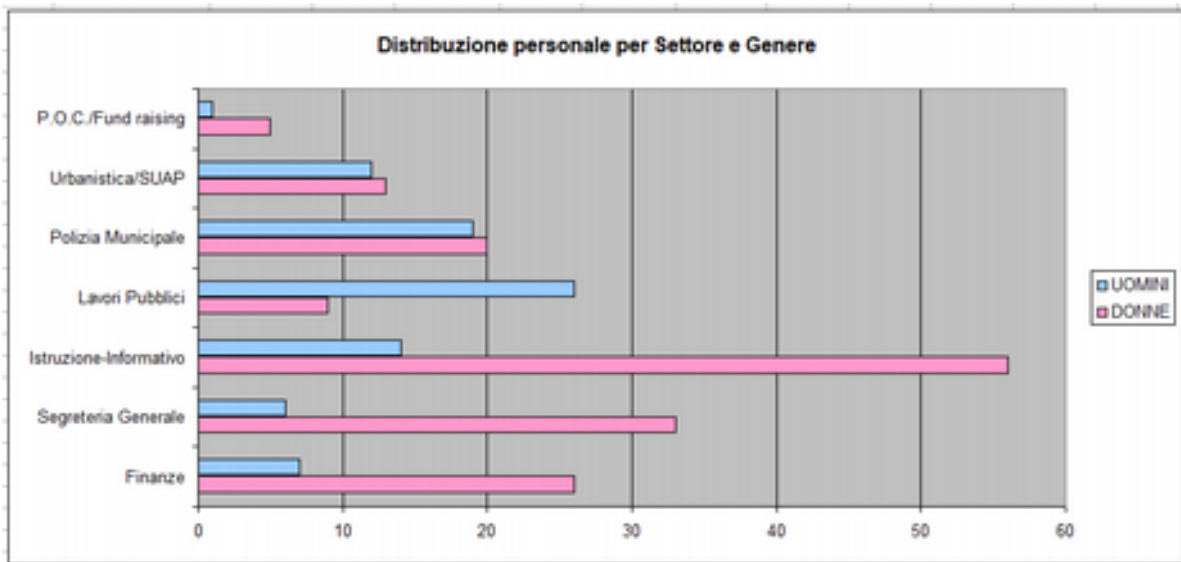
### Distribuzione di genere del personale

Al 31/12/2017, il personale con contratto a tempo indeterminato è di 224 persone di cui 153 donne e 71 uomini. La distribuzione del personale dipendente a tempo indeterminato mantiene il rapporto donne/uomini degli anni precedenti ed è rappresentata nel grafico che segue:



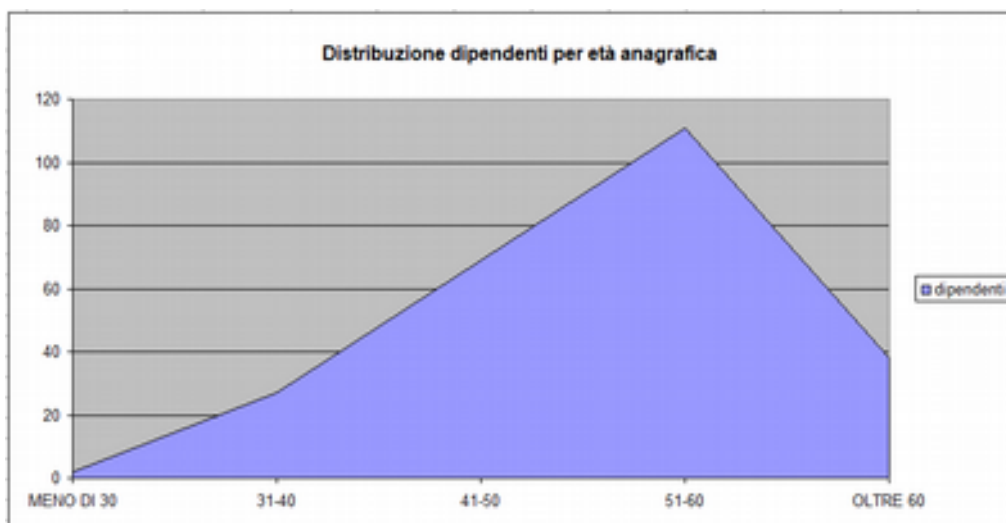
Per quanto riguarda la distribuzione di genere nei diversi settori, si rileva, in continuità con gli anni precedenti, che la percentuale di lavoratrici risulti complessivamente in disequilibrio ed in linea con la distribuzione tradizionale delle mansioni.

In particolare risulta confermata, a partire dalla prima analisi 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 le mense), e nel settore Segreteria Generale con personale di profilo amministrativo, contrapposta ad una prevalenza maschile nel settore Lavori Pubblici, che, oltre ai profili tecnici, gestisce la squadra operai.



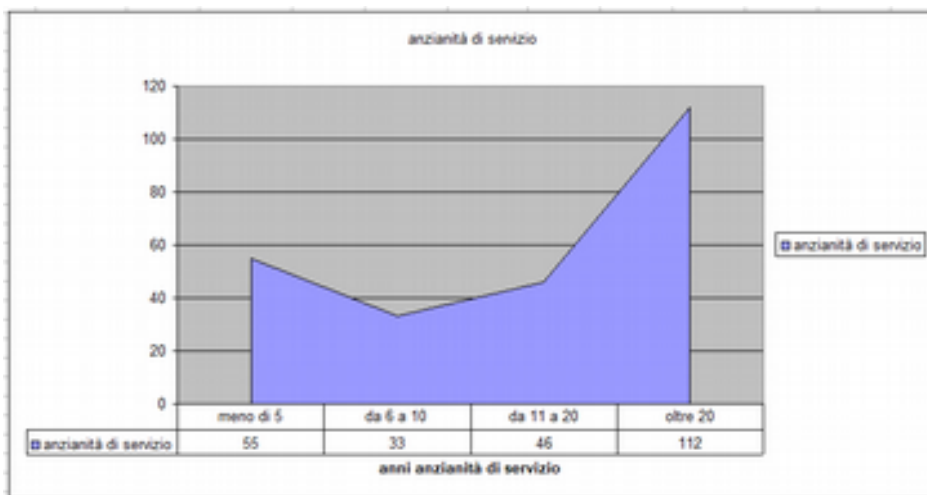
### Distribuzione dipendenti per età anagrafica

Per quanto riguarda la distribuzione del personale rispetto all'età anagrafica, rimane evidente l'età media elevata dei dipendenti dell'ente: oltre il 60% si trova nella fascia superiore ai 51 anni mentre il 15% risulta oltre i 60 anni e solo l'11% è nella fascia 30-40 anni. Tale situazione è la conseguenza della limitazione, se non del blocco, delle assunzioni dovuti alle politiche e alla situazione economica degli ultimi anni.



## Distribuzione dipendenti per età e anzianità di servizio

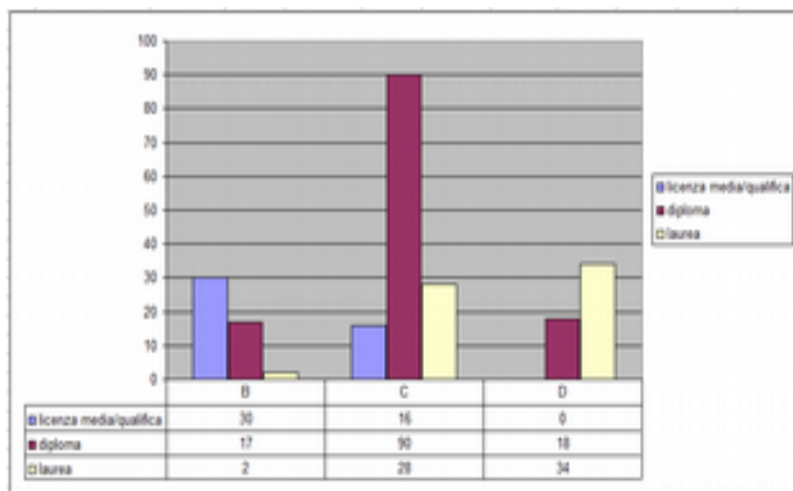
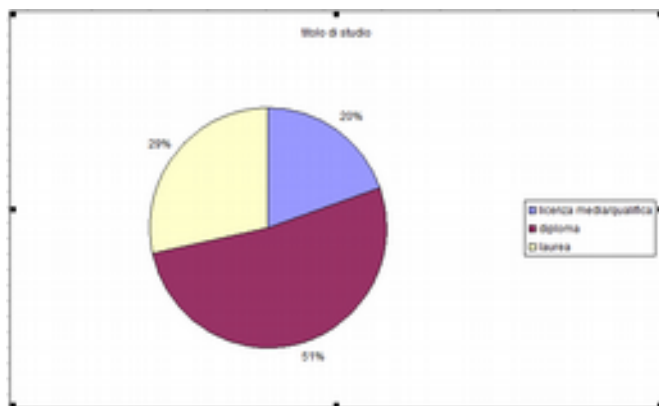
Rispetto all'anzianità di servizio si può notare come oltre il 46% sia oltre i 20 anni, vi sia stato un periodo di stallo e una recente ripresa con un 22% di dipendenti con anzianità inferiore ai 5 anni. Dal grafico risulta, comunque, evidente come la recente ripresa delle assunzioni non sia sufficiente a coprire il turn over dei dipendenti che si avvicinano all'età della pensione.



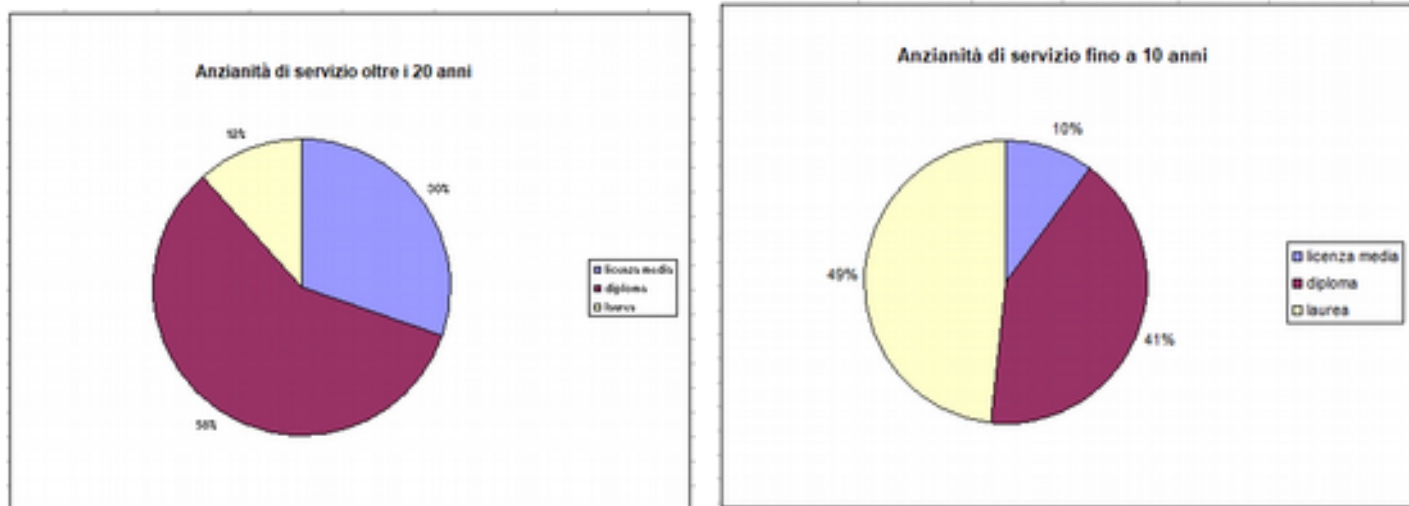
## Titolo di studio

Per quanto riguarda il titolo di studio e l'inquadramento dei dipendenti dell'ente, si può notare come vi sia una flessione verso l'alto con un più alto livello di scolarizzazione progressivo negli anni dei nuovi assunti.

*Situazione complessiva dipendenti al 31/12/2017*



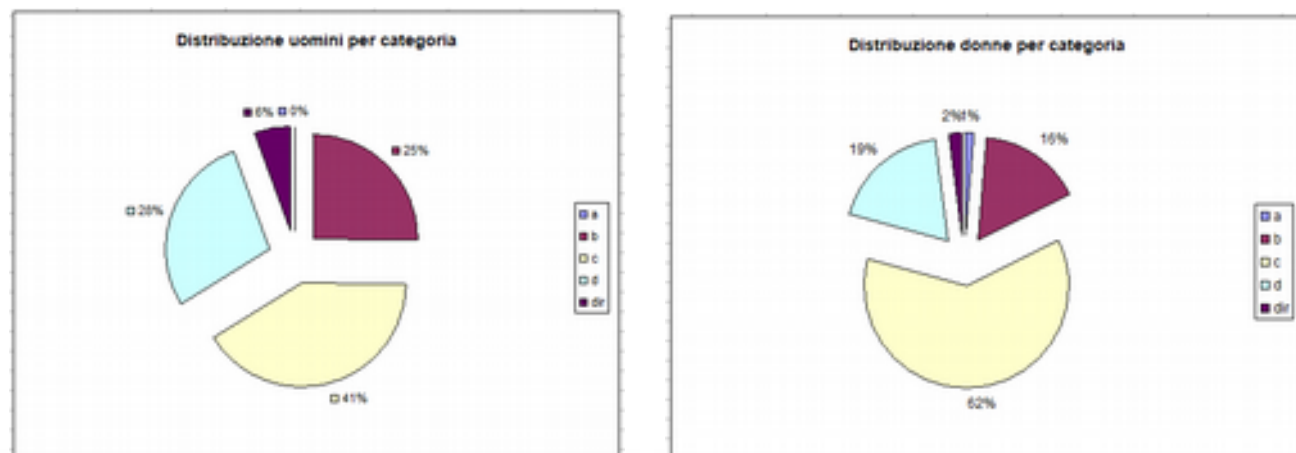
Confrontando il titolo di studio e l'anzianità di servizio, si può notare come risulti evidente l'innalzarsi del livello di scolarizzazione dei dipendenti. Tale evidenza è riconducibile all'innalzamento progressivo della scolarizzazione della popolazione italiana e al processo di reclutamento del personale divenuto via via più selettivo.



### Distribuzione di genere e ruolo nell'organizzazione

A fronte di un numero di presenze femminili doppio rispetto a quello maschile, si riscontra ancora una differenza di genere significativa per quanto riguarda i ruoli ricoperti all'interno dell'organizzazione. Numerose alla base della gerarchia, le donne diventano meno ai vertici delle amministrazioni o in ruoli di maggiore responsabilità (19% di donne in categoria D, rispetto al 28% degli uomini). Considerando anche la categoria dei dirigenti (3 donne e 4 uomini), la disparità relativa tra i generi aumenta, poiché le dirigenti donne sono solo il 2% sul totale contro il 6% dei colleghi uomini. Il 34% dei dipendenti uomini ricopre una categoria di vertice contro solo il 21% delle dipendenti donne.

L'Italia, d'altronde, è risultata secondo il "The Global Gender Gap 2017" del World Economic Forum, in discesa all'82esima posizione, in quanto a parità di genere, su una classifica di 144 paesi. In particolare il *gap* risulta molto evidente rispetto ai ruoli di potere, sia politico che economico, mentre risulta raggiunta la parità riguardo al livello di scolarizzazione.



## Le strategie di conciliazione

I recenti studi effettuati dall'ISTAT (fonte: dati.istat.it) hanno rilevato che sono ancora principalmente le donne ad occuparsi dell'attività di cura dei figli, degli anziani o dei disabili. Nonostante un progressivo miglioramento di qualche punto percentuale negli ultimi anni, l'indice di asimmetria nel lavoro familiare per le coppie con donna di 25-64 anni è ancora del 69% a carico della donna. Per tale ragione, la politica di parità si occupa della questione della conciliazione tra il lavoro e la cura familiare tramite il ricorso a diversi strumenti, tra cui l'accesso e la qualità dei servizi per l'infanzia e per l'assistenza di altre persone a carico; l'equa condivisione della responsabilità di cura e del lavoro domestico; l'uso del congedo parentale; la flessibilità delle forme del lavoro.

In particolare, introdurre **forme di lavoro flessibile** per donne e uomini in cui la totalità delle ore lavorative può essere gestita in modo autonomo dai lavoratori (modello delle istituzioni europee) può essere una strategia di conciliazione efficace. Questa soluzione dovrebbe agire sia a livello intra-famigliare, incentivando una più paritaria distribuzione dei carichi familiari tra donne e uomini, sia sul luogo di lavoro, favorendo una maggiore produttività. Inoltre supera l'adozione di soluzioni *part-time* che penalizzano principalmente le donne sotto il profilo dell'avanzamento di carriera e delle retribuzioni.

Per quanto riguarda la situazione nell'ente, la percentuale complessiva di dipendenti con tempo di lavoro part-time è diminuita nel corso degli anni: nel 2017 la percentuale complessiva di dipendenti part time è scesa a 11,6% contro il 13,6% del 2015. Si mantiene inalterato il maggior utilizzo dell'istituto da parte delle donne maggiormente coinvolte nella conciliazione con il carico di lavoro familiare rispetto ai colleghi uomini.

	<b>PART TIME</b>	
	totale	Percentuale
Donne	21 su 153	13,7% delle donne
Uomini	5 su 71	7% degli uomini

## SPORTELLO DI ASCOLTO

Nel corso del 2017, alla fine del mese di aprile, è stato attivato lo sportello di ascolto gestito dalla Consigliera di Fiducia dell'ente, la dottoressa Gabriella Carpegna. Il funzionamento dello sportello è stato normato all'interno del "*Codice di Condotta per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro ogni forma di discriminazione, mobbing e molestie sessuali sui luoghi di lavoro*" approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.97 del 21/03/2017.

La Consigliera di Fiducia gestisce in autonomia e riservatezza i contatti con i dipendenti che ne fanno richiesta e relaziona al comitato le attività svolte nel corso dell'anno precedente, evidenziando unicamente il numero di accessi, la tipologia di problematiche riscontrate e dando, quando possibile, indicazioni al comitato su possibili azioni da intraprendere di carattere generale.

## Attività dello sportello anno 2017 – da relazione della Consigliera di Fiducia

Nel corso della seconda metà dell'anno 2017, **6 dipendenti** hanno utilizzato lo sportello di ascolto.

Di questi, due dipendenti lo hanno fatto per cercare sostegno per problematiche che si sono rivelati di carattere personale e non di diretta conseguenza dell'ambiente di lavoro.

Quattro dipendenti hanno, invece, richiesto consulenza per problematiche legate all'ambiente e alle relazioni legate all'ambiente lavorativo, tuttavia solo due di essi si sono mostrati disponibili a valutare strategie di relazione assertiva sul posto di lavoro al fine di migliorare la qualità delle interazioni e trovare soluzioni costruttive ai conflitti quotidiani che possono crearsi.

**Indicazioni e proposte:** L'apprendimento di strategie di relazione assertiva e di gestione dei conflitti quotidiani negli ambienti di lavoro può avere efficacia nel miglioramento della qualità di vita lavorativa e può essere estendibile ad un gran numero di persone.

## RELAZIONE PROPOSTE AZIONI POSITIVE ANNO 2017

Le azioni proposte per l'anno 2017, alcune in continuità con il 2016, sono state:

PROPOSTA	REALIZZAZIONE	NOTE
Collaborazione alla definizione del Piano di Azioni Positive triennio 2016-2019	Realizzato	Il piano è stato approvato dall'amministrazione con Deliberazione n. (Inviato proposta all'amministrazione in data 27/06/2016)
Codice di Condotta	Realizzato	Codice di Condotta predisposto – Approvato con Delibera di Giunta n.97 del 21/03/2017
Consigliera di Fiducia – Sportello di Ascolto	Realizzato	Attivato sportello di ascolto – Comunicazione inviata a tutti i dipendenti il 26/04/2017
Proposta definizione procedura gestione casi di disagio	Non ancora realizzato	La proposta non è stata accolta e verrà riformulata
Orario flessibile su base settimanale	Non ancora realizzato	Approvazione da parte della Giunta Comunale – in fase di elaborazione proposte applicative da parte dell'amministrazione
Telelavoro	Non ancora realizzato	Approvazione da parte della Giunta Comunale – in fase di elaborazione proposte applicative

Pinerolo, 22/03/2018

Firmato digitalmente da

**IL PRESIDENTE**

**Dott.ssa Danila Gilli**

**Allegato:** *Comunicazione di attivazione dello sportello di ascolto rivolto ai dipendenti*



## COMITATO UNICO DI GARANZIA

cug@comune.pinerolo.to.it

Codice estensore CO

### Attivazione Sportello di Ascolto

Lo sportello di ascolto è rivolto a tutte/i dipendenti della Città di Pinerolo ed è gestito dalla dott.ssa Gabriella Carpegna, Consigliera di Fiducia nominata dal Sindaco.

La dott.ssa Carpegna psicologa e psicoterapeuta, presta la sua attività per lo sportello di ascolto in maniera totalmente gratuita.

L'attività della Consigliera di Fiducia, figura istituzionale che agisce in piena autonomia, è rivolta esclusivamente ai **dipendenti della Città di Pinerolo**.

Il ruolo è definito dal "**Codice di Condotta per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro ogni forma di discriminazione, mobbing e molestie sessuali nei luoghi di lavoro**" approvato con deliberazione G.C n.97 del 21/03/2017 (che si invita a consultare).

Le lavoratrici e i lavoratori comunali che ritengano di essere vittime di **mobbing** o altre forme di **discriminazioni** o **vessazioni** sul lavoro possono rivolgersi, nel **rispetto del principio di riservatezza**, alla Consigliera di Fiducia per essere consigliati ed assistiti, al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno clima lavorativo.

A tal fine, ove sussista il consenso della persona interessata, la Consigliera di Fiducia può sentire il presunto autore/autrice dei comportamenti vessatori, molesti o discriminanti e promuovere incontri congiunti con i soggetti coinvolti, allo scopo di favorire il raggiungimento di una soluzione, ovvero di comporre e/o "raffreddare" eventuali conflitti.

L'accesso allo sportello è da effettuarsi fuori dell'orario lavorativo.

Allo sportello **si accede solo su appuntamento**: contattare la dott.ssa Carpegna tel. **\*\*omissis\*\*** nella fascia oraria 10.00 – 18.00, dal lunedì al venerdì.

#### Cos'è lo sportello di ascolto

Si tratta di un servizio di sostegno e di analisi per le problematiche legate a situazioni di **mobbing** o altre forme di **discriminazioni** o **vessazioni** sul lavoro che ogni dipendente si può trovare ad affrontare nel proprio ambiente di lavoro.

#### Cosa non è lo sportello di ascolto

Non è uno spazio in cui si offre un supporto terapeutico a problematiche valutate dalla Consigliera di Fiducia come soggettive e personali, slegate dal contesto lavorativo.

Non è uno spazio in cui si fa attività di psicoterapia.

Non si forniscono indicazioni di carattere medico, farmacologico o legale.

Pinerolo, 26 aprile 2017

*firmato digitalmente*

Per IL **COMITATO UNICO DI GARANZIA**  
Il Presidente Dott.ssa Danila Gilli