

CITTA' DI PINEROLO

Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia (CUG) Attività anno 2018

INTRODUZIONE.....	PAG. 2
COMPOSIZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA.....	PAG. 2
ANALISI DEL PERSONALE IN ORGANICO PRESSO IL COMUNE DI PINEROLO AL 31/12/2018.....	PAG.3
SPORTELLO DI ASCOLTO.....	PAG. 6
RELAZIONE PROPOSTE AZIONI POSITIVE ANNO 2018.....	PAG. 7

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

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni' (C.U.G.) opera all'interno delle Amministrazioni al fine di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne nonché l'assenza di ogni forma di discriminazione e di violenza, diretta e indiretta, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

IL C.U.G. ha composizione paritetica e ha assunto – unificandole - tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuiscono ai Comitati Pari Opportunità e Mobbing.

Costituito ai sensi dell'art.57 del D.Lgs.165/2001 (come modificato dall'art.21, comma 1, della legge 4 novembre 2010 n.183)

La composizione attuale del comitato è 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 tre volte nel corso del 2018, il 22 marzo, l'8 maggio e l'11 ottobre .

Il Comitato ha ricevuto puntuale comunicazione dall'ufficio personale in merito alle richieste di trasformazione del tempo di lavoro in part time e alla composizione delle commissioni giudicatrici di selezione di personale e concorsi;

Il Comitato ha partecipato all'indagine conoscitiva sui CUG effettuata dal Comitato delle Città Metropolitane di Torino nel novembre 2018, fornendo i dati richiesti;

Nel mese di settembre 2018 è stata trasmessa al Comitato l'analisi della rilevazione del benessere organizzativo effettuata dalla dott.ssa Martini del Dipartimento di Psicologia del Lavoro dell'Università

degli Studi di Torino sui dati raccolti a fine 2017. Il comitato ha trasmesso alla Segretaria Comunale alcune considerazioni in merito alla composizione del campione e ai risultati emersi, in vista della restituzione finale da effettuarsi ai dipendenti che hanno partecipato alla rilevazione e delle eventuali azioni da intraprendere.

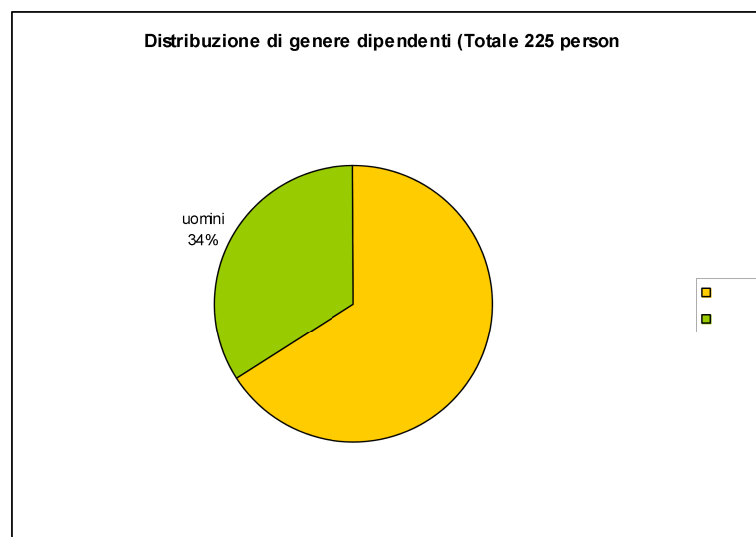
Il comitato solleciterà che venga fatta una restituzione dei dati raccolti ed elaborati nonchè delle analisi effettuate ai dipendenti coinvolti nella rilevazione.

ANALISI DEL PERSONALE IN ORGANICO PRESSO IL COMUNE DI PINEROLO AL 31/12/2018

Il 2018 è stato un anno che ha visto un discreto movimento di personale: 22 dipendenti in uscita e 20 in ingresso che hanno portato al 31/12/2018 l'organico a 225 persone.

Distribuzione di genere del personale

Al 31/12/2018, il personale con contratto a tempo indeterminato è pari a 225 persone, di cui 148 donne e 77 uomini. Una sola unità in aggiunta alle 224 dell'anno precedente, tuttavia con una distribuzione in leggero riequilibrio rispetto al genere: nel 2017 le donne erano 153 e gli uomini solo 71.



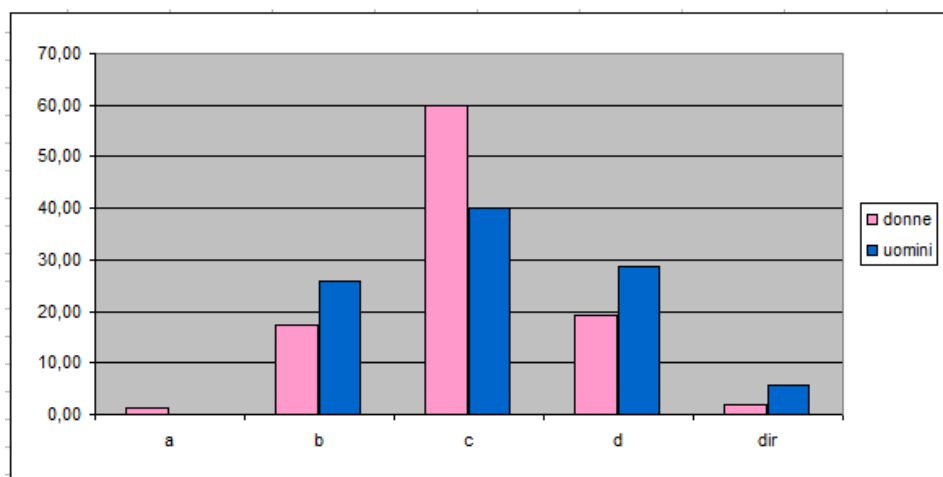
Per quanto riguarda la distribuzione di genere nei diversi settori, si rileva, in continuità con gli anni precedenti, che la percentuale di lavoratrici risulti complessivamente in disequilibrio ed in linea con la distribuzione tradizionale delle mansioni .

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 inquadramento

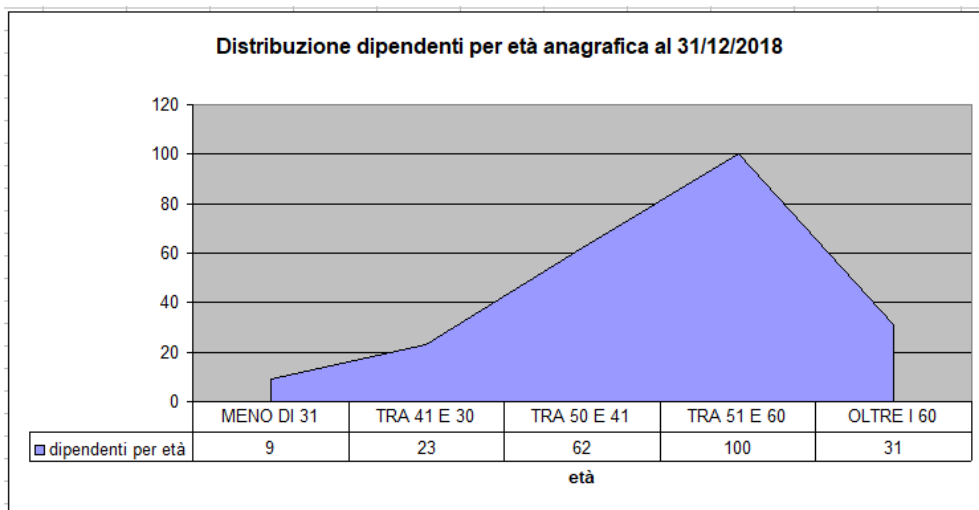
Anche per quanto riguarda l'inquadramento lavorativo, livelli A, B, C, D e Dirigente, che nella pubblica amministrazione sono di professionalità/ruolo crescente, si riconferma una distribuzione differente rispetto al genere con più donne nella categoria centrale (livello C) e un numero più elevato di uomini, in percentuale sul totale, nelle categorie più alte D e Dirigenti.

Categorie	A	B	C	D	Dirigenti
donne	1,33%	17,33 %	60 %	19,33 %	2 %
uomini	0	25,71 %	40 %	28,57 %	5,71 %



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, tuttavia è importante evidenziare che, rispetto al 2017 la situazione è leggermente variata: la percentuale di dipendenti con età superiore ai 51 anni è scesa dal 60 a 58% ed è invece salita la percentuale di coloro che si collocano nella fascia sotto i 41 anni che è salita dall'11% del 2017 a oltre il 18% di fine 2018. Tale variazione è la conseguenza della ripresa della possibilità di effettuare assunzioni dell'ultimo periodo.



Titolo di studio

Per quanto riguarda il titolo di studio e l'inquadramento dei dipendenti dell'ente, si riconferma quanto già riscontrato l'anno precedente, ovvero, una flessione verso l'alto con un più alto livello di scolarizzazione progressivo negli anni dei nuovi assunti, la maggior parte dei quali sono in possesso di un titolo di laurea anche in caso di inquadramento in una posizione per la quale sia richiesto il solo diploma di scuola superiore.

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 (su modello delle istituzioni europee) può essere una strategia di conciliazione efficace. Questa soluzione dovrebbe agire sia a livello intra-familiare, 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. Tra le forme di lavoro flessibile rientrano, ad esempio, l'**orario flessibile** su base settimanale e il **telelavoro**.

Part time: 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 2018 il numero di dipendenti part time è sceso a 25 (pari al 11% del totale) contro i 32 dipendenti del 2015 (pari al 13,5% del totale). 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.

	PART TIME	
	totale	Percentuale
Donne	21 su 148	14,18% delle donne
Uomini	4 su 77	5,19% degli uomini

Permessi ai sensi della Legge 104/92:

La percentuale di utilizzo di questa tipologia di permesso è in linea con i dati nazionali rilevati dall'ISTAT che, per le pubbliche amministrazioni riportano un valore del 9%

Anche a Pinerolo, sono le donne ad usufruire in misura maggiore del permesso per prendersi cura di parenti prossimi riconfermando la suddivisione culturale dei compiti familiari.

	Permessi Legge 104		
	totale	Percentuale	9,33% dei dipendenti
Donne	16 su 148	10,8% delle donne	
Uomini	5 su 77	6,49% degli uomini	

SPORTELLLO 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 2018 – da relazione della Consigliera di Fiducia dott.ssa Carpegna

Nel corso dell'anno 2018, 2 **dipendenti** hanno utilizzato lo sportello di ascolto.

Il numero è in diminuzione rispetto allo scorso anno durante il quale erano stati 6 i dipendenti che si sono rivolti allo sportello.

Di fatto, la richiesta è rientrata nell'ambito del sostegno psicologico per problematiche non di diretta conseguenza dell'ambiente di lavoro.

Indicazioni e proposte: proporre momenti (anche brevi e facoltativi) di formazione finalizzata all'apprendimento di strategie di relazione assertiva e di gestione dei conflitti quotidiani negli ambienti di lavoro; tali strategie possono essere apprese e avere efficacia nel miglioramento della qualità di vita lavorativa e non solo.

PROPOSTE AZIONI POSITIVE ANNO 2019

Le azioni proposte per l'anno 2019, alcune in continuità con il 2018, sono:

PROPOSTA	REALIZZAZIONE	NOTE
Definizione di una procedura per la segnalazione dei casì di disagio	Già proposto in precedenza/rielaborazione proposta	La proposta sarà inviata all'amministrazione in allegato alla presente relazione
Consigliera di Fiducia – Sportello di Ascolto	Realizzato, da ripetere la pubblicizzazione	Sportello di ascolto attivato a partire da aprile 2017 -Pubblicizzazione dello sportello fra i dipendenti
Formazione - gestione della relazione con colleghi e nel rapporto con il pubblico: strategie di comunicazione assertiva e gestione dei conflitti; comunicazione inclusiva. Formazione specifica per Dirigenti e P.O.	Già proposto e realizzato in precedenza/prosecuzione	Richiedere realizzazione interventi formativi con esperti esterni in particolare per i servizi con situazioni più critiche e per Dirigenti e P.O.
Orario flessibile su base settimanale per tutti i servizi/settori valutando l'adeguamento dell'orario di apertura degli sportelli al pubblico	Già proposto in precedenza/sollecitare realizzazione	Approvazione da parte della Giunta Comunale/richiesta valutazione modifica orario di apertura al pubblico degli sportelli per consentire orario flessibile – in attesa attivazione sperimentazione da parte dei dirigenti
Telelavoro e banca delle ore	Già proposto in precedenza/sollecitare realizzazione	In attesa riscontro analisi posizioni lavorative “telelavorabili”/ valutazione di attuazione della Banca delle ore
Comunicazione interna: miglioramento accesso alle informazioni	Già proposto in precedenza/sollecitare realizzazione	Creazione di una intranet o una bacheca virtuale

Pinerolo, 26/03/2019

Firmato digitalmente da

IL PRESIDENTE
Dott.ssa Danila Gilli