

CITTA' DI PINEROLO

Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia (CUG) Attività anno 2019

INTRODUZIONE.....	PAG. 2
COMPOSIZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA.....	PAG. 2
ANALISI DEL PERSONALE IN ORGANICO PRESSO IL COMUNE DI PINEROLO AL 31/12/2019.....	PAG.3
PROPOSTA AZIONI PER PIANO AZIONI POSITIVE “PAP 2019-2022”	PAG 7
SPORTELLO DI ASCOLTO.....	PAG. 8
RELAZIONE PROPOSTE AZIONI POSITIVE ANNO 2019.....	PAG. 9

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. La redazione del documento ha subito un ritardo in conseguenza dell'attuale situazione di emergenza legata al pandemia COVID-19, ed è avvenuta nel corso del mese di maggio.

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 attribuivano 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)

Con determinazione dirigenziale n. 140 del 19/02/2020 è stato costituito, come di seguito indicato, il nuovo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Pinerolo:

- Bertino Anna	Istruttore Direttivo Amm.vo	componente effettivo
- Bovero Nadia	Istruttore Amministrativo	componente effettivo
- Depetris Claudio	Istruttore direttivo Tecnico	componente effettivo
- Perelli Tiziana	Istruttore direttivo Amm.vo	componente effettivo
- Zichella Enza	Istruttore direttivo Amm.vo	componente effettivo

Componenti supplenti in rappresentanza dell'Ente:

- Baravalle Giulio	Istruttore Amministrativo	componente supplente
- Bruera Paola	Istruttore Amministrativo	componente supplente
- Falco Luisella	Istruttore Amministrativo	componente supplente
- Possetto Paola	Istruttore Direttivo Amm.vo	componente supplente

Componenti effettivi in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali:

- UIL FPL:	Cacciotto Eleonora	componente effettivo,
- C.I.S.L. FP:	Olocco Donatella	componente effettivo,
- FP C.G.I.L.:	Daffara Bruna	componente effettivo,
- DiCCAP SULPM:	Montano Daniela	componente effettivo
- CIDA:	Benedicenti Edoardo	componente effettivo

Componenti supplenti in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali:

- UIL FPL:	Alberto Maura	componente supplente;
- C.I.S.L. FP:	Spaccamiglio Laura	componente supplente;
- FP C.G.I.L. :	Giaime Loredana	componente supplente;
- DiCCAP SULPM:	Abburà Piero	componente supplente;
- CIDA:	Brignolo Massimo	componente supplente.

E' stato individuato nella persona del **dott. Marco BINZONI il Presidente** di detto Comitato.

Per quanto riguarda l'attività del comitato nel 2019, la precedente composizione del comitato, in carica sino ad ottobre 2019, era 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 due volte nel corso del 2019, il 26 marzo e l'11 giugno. Era stata prevista un'ulteriore riunione nell'autunno in occasione del primo incontro del Comitato in seguito al rinnovo dei componenti per effettuare il passaggio di consegne, ma è stata rimandata al 2020.

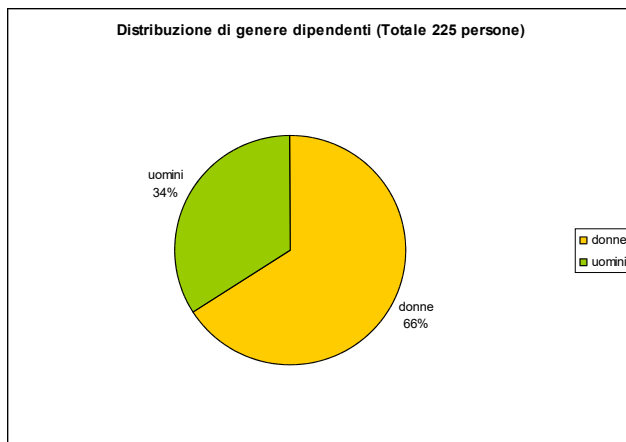
Il Comitato ha ricevuto puntuale comunicazione dall'ufficio personale in merito alle richieste di trasformazione del tempo di lavoro in part time e alla composizione delle commissioni giudicatrici di selezione di personale e concorsi;

ANALISI DEL PERSONALE IN ORGANICO PRESSO IL COMUNE DI PINEROLO AL 31/12/2019

Il 2019 è stato un anno che ha visto un discreto movimento di personale: 28 dipendenti in uscita (di cui 13 uomini e 15 donne) e 29 in ingresso (di cui 10 uomini e 19 donne), aumentando di una unità il numero totale dei dipendenti rispetto all'anno precedente.

Distribuzione di genere del personale

Al 31/12/2019, il personale con contratto a tempo indeterminato è pari a 227 persone, di cui 150 donne e 77 uomini. La distribuzione di genere è in leggero riequilibrio rispetto agli anni precedenti: nel 2017 le donne erano 153 e gli uomini solo 71.



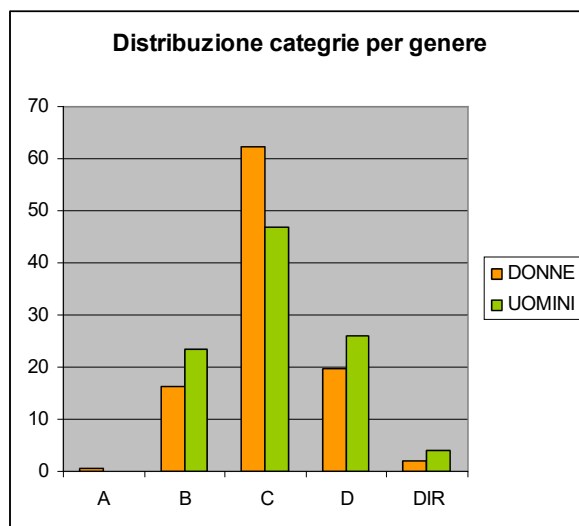
Per quanto riguarda la distribuzione di genere nei diversi settori, si rileva, in continuità con gli anni precedenti, che la percentuale di lavoratrici risulti complessivamente in disequilibrio ed in linea con la distribuzione tradizionale delle mansioni .

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

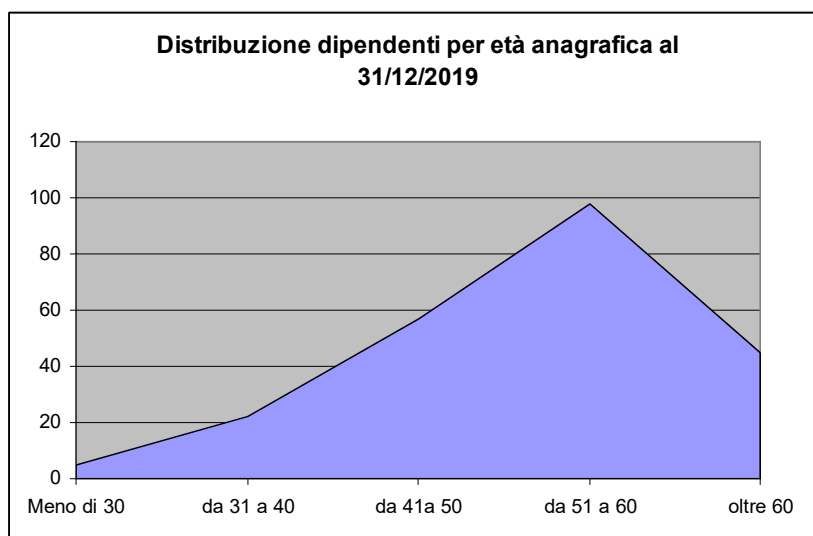
Anche per quanto riguarda l'inquadramento lavorativo, livelli A, B, C, D e Dirigente, che nella pubblica amministrazione sono di professionalità/ruolo crescente, si riconferma una distribuzione differente rispetto al genere con più donne nella categoria centrale (livello C) e un numero più elevato di uomini, in percentuale sul totale, nelle categorie più alte (D e Dirigenti). Tale dato richiama la problematica legata al *gender gap*, presente nella realtà italiana, in particolare nel mondo del lavoro che vede uno squilibrio a favore degli uomini nel ricoprire incarichi di "potere". Il "Gender Equality Index 2019" redatto dall'istituto Europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) segnala un leggero miglioramento ma indica il traguardo come ancora lontano. L'Italia, con un punteggio di 63 punti e un 14esimo posto su 28 nazioni europee, si attesta sotto la media Europea dell'indice di uguaglianza di genere che è pari a 67.4 (la Svezia, prima in classifica, ha punteggio 83,6 e la Grecia, ultima, ha punteggio 51,2). Il trend risulta comunque essere positivo, considerando che nel 2013 l'Italia ricopriva il 22esimo posto della classifica.

Categorie	A	B	C	D	Dirigenti
donne	0,68%	16,22 %	62,16 %	19,59 %	2,03 %
uomini	0	23,38 %	46,75 %	25,97 %	3,90 %



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 inferiore ai 31 anni è aumentata. 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 gli anni precedenti, 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.

L'equilibrio tra attività professionale e vita familiare come priorità

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) è considerata essere una strategia efficace. La possibilità di modificare l'orario di inizio o di fine della giornata lavorativa e di assentarsi un'intera giornata per motivi familiari senza dover ricorrere a giornate di ferie, rappresentano importanti strumenti di conciliazione dei tempi vita-lavoro per i dipendenti con responsabilità di cura. Inoltre viene superata 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 **lavoro agile**.

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 2019 il numero di dipendenti part time è sceso a 23 (poco più del 10% del totale), 2 in meno ancora rispetto al 2018, 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	19 su 148	12,66% 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%.

L'aumento dei tassi di invecchiamento e di invalidità fa salire la domanda di servizi di assistenza a lungo termine per gli anziani e le persone con disabilità. Le donne in età di prepensionamento si accollano la maggior parte delle responsabilità dell'assistenza informale a lungo termine. La differenza è pronunciata nella fascia di età tra i 50 e i 64 anni: il 21 % delle donne e l'11 % degli uomini si occupano degli anziani e/o delle persone con disabilità almeno diversi giorni alla settimana.

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 150	10,6% delle donne	
Uomini	5 su 77	6,49% degli uomini	

PROPOSTA AZIONI PER PIANO AZIONI POSITIVE “PAP 2019-2022”

Nel 2019 il Comitato ha lavorato alle proposte per il Piano di Azioni Positive del triennio 2019-2022 che è stato trasmesso all'amministrazione.

Il comitato ha individuato quattro obiettivi da perseguire nel triennio e le seguenti azioni attuative:

- **OBIETTIVO A Contrasto alle discriminazioni e molestie**

-  **AZIONE 1:** garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale


- **OBIETTIVO B Conciliazione dei tempi**


-  **AZIONE 2:** sperimentazione di forme di flessibilità oraria per tutti i dipendenti

-  **AZIONE 3:** disciplina del part time e dei congedi

-  **AZIONE 4:** telelavoro e lavoro smart

- **OBIETTIVO C Formazione Salute e Benessere**

-  **AZIONE 5:** formazione specifica per lavoratrici/lavoratori al rientro dal congedo per maternità/paternità o dopo periodi lunghi di malattia/aspettativa

-  **AZIONE 6:** corso di formazione di primo ingresso

Attività dello sportello anno 2019 – Consigliera di Fiducia dott.ssa Carpegna

Nel corso del 2018 avevano fatto accesso allo sportello 6 dipendenti. Nonostante un'azione di pubblicizzazione dello sportello da parte del Comitato, (mail a tutti i dipendenti, affissione alla bacheca comunale interna e sul sito internet nella sezione dedicata al CUG, di una locandina relativa allo sportello di ascolto), nel corso dell'anno 2019, la Consigliera di Fiducia, la dott.ssa Carpegna, ha comunicato di non aver ricevuto richieste da parte dei dipendenti. Occorre ripensare alla azioni di promozione dello sportello di ascolto quale utile strumento alla gestione e prevenzione del disagio lavorativo.

RELAZIONE PROPOSTE AZIONI POSITIVE ANNO 2019

PROPOSTA	REALIZZAZIONE	NOTE
Definizione di una procedura per la segnalazione dei casì di disagio	Già proposto in precedenza/rielaborazione proposta	La proposta è inviata all'amministrazione
Consigliera di Fiducia – Sportello di Ascolto	Realizzato, da ripetere la pubblicizzazione	Pubblicizzazione effettuata, tuttavia, non è stato ottenuto il risultato atteso
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	Piano di formazione in fase di rinnovo
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	Attivazione di posizioni in modalità smart working
Comunicazione interna: miglioramento accesso alle informazioni	Già proposto in precedenza/sollecitare realizzazione	Attivazione della intranet nel 2020

Pinerolo, 8 maggio 2020

IL Vice Presidente uscente
dott.ssa Cristina Odasso

