

CITTA' DI PINEROLO

Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia (CUG) Attività anno 2021

INTRODUZIONE.....	PAG. 2
COMPOSIZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA.....	PAG. 2
ANALISI DEL PERSONALE IN ORGANICO PRESSO IL COMUNE DI PINEROLO AL 31/12/2021.....	PAG. 3
PROPOSTE DI AZIONI SU PIANO AZIONI POSITIVE “PAP 2019-2022”	PAG. 6
SPORTELLO DI ASCOLTO.....	PAG. 8
RELAZIONE PROPOSTE AZIONI POSITIVE ANNO 2021.....	PAG. 8

COMITATO UNICO DI GARANZIA

cug@comune.pinerolo.to.it

Codice estensore MB/CDA

INTRODUZIONE

In ottemperanza all'art 3.3 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri (art. 21, L. 183/10) riguardante le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, e della Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il CUG redige, e dell'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 ed è costituito sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 (come modificato dall'art. 21, comma 1, della legge 4 novembre 2010 n.183). Esso ha assunto – unificandole - tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuivano ai Comitati Pari Opportunità e Mobbing.

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 in pensione
- 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

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

A seguito della cessazione dal servizio della sig.ra Cacciotto Eleonora la sig.ra Alberto Maura diventa componente effettivo

Per quanto riguarda l'attività del comitato nel 2021, il Comitato si è riunito 4 volte.

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 31/12/2021.

Il 2021 è stato un anno che ha visto un discreto movimento di personale: 25 dipendenti in uscita (di cui 10 uomini e 15 donne) e 13 in ingresso (di cui 6 uomini e 7 donne), evidenziando una diminuzione di n. 12 unità il numero totale dei dipendenti rispetto all'anno precedente.

Distribuzione di genere del personale

Al 31/12/2021, il personale con contratto a tempo indeterminato è pari a 195 persone, di cui 128 donne e 67 uomini. La distribuzione di genere è in leggero riequilibrio rispetto agli anni precedenti: nel 2017 le donne erano 153 e gli uomini solo 71. Si precisa comunque che l'assunzione in servizio presso le pubbliche amministrazioni avviene tramite procedure concorsuali per cui il riequilibrio della distribuzione di genere non può avvenire con automatismi né con l'adozione di politiche assunzionali mirate.

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 relativa 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 profilo Dirigenziale, 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"

I tempi per la parità di genere si allungano di un'altra generazione a causa del Covid. Le conseguenze economiche della pandemia hanno ampliato le disparità fra i sessi, soprattutto in ambito economico.

Il "Global Gender Gap Report 2021" redatto dal World Economic Forum, segnala che dopo un anno di pandemia, in un panorama tutt'altro che roseo, nella classifica stilata emerge il balzo registrato dall'Italia, che ha guadagnato 13 posizioni salendo dal 76° al 63° posto su un panel di 156 Paesi al mondo.

Lo svantaggio lavorativo è stato evidenziato dal Ministro del lavoro Andrea Orlando che la commentato quanto segue: "Quello sull'occupazione femminile è un dato che con la pandemia è ulteriormente peggiorato, perché sempre più spesso le donne sono state le prime costrette a rimanere a casa e, purtroppo, in molti casi non sono tornate al lavoro. In questo ha molto inciso anche il divario salariale» aggiungendo: «La ricetta per affrontare l'emergenza è incentivare percorsi di studio che vadano nella direzione dei settori a più alta occupabilità, rendere effettiva la normativa antidiscriminatoria sui luoghi di lavoro e investire potentemente sulle infrastrutture sociali, che sono la risposta strutturale a questo problema. Non a caso l'occupazione femminile è più bassa dove è più fragile la rete delle infrastrutture sociali. Oggi, infatti, ci sono quattro Italie: il Nord e il Sud, le grandi città e le aree interne. Non a un caso, tra i primi atti di lavoro al ministero c'è stata la creazione di una squadra per definire una strategia che affronti il tema nel breve e nel medio periodo».

La realtà del comune di Pinerolo è la seguente:

Categorie	A	B	C	D	Dirigenti
donne	1	14	83	28	2
uomini	0	15	31	17	4

Categorie	A	B	C	D	Dirigenti
-----------	---	---	---	---	-----------

donne	0,78%	10,94 %	64,84 %	21,87 %	1,56 %
uomini	0	22,39 %	46,27 %	25,37 %	5,97 %

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.

Titolo di studio

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

L'equilibrio tra attività professionale e vita familiare come priorità

Gli 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. 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 da ritenersi 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 familiare. 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**. Soprattutto quest'ultima forma di lavoro ha visto una crescita esponenziale a causa della normativa emergenziale che ha previsto percentuali altissime di lavoro agile all'interno delle P.A. Le esperienze maturate nel 2020 e 2021 devono essere capitalizzate ed utilizzate come base per progettualità di più ampio respiro che rendano tale istituto non un'eccezione o mero adempimento di legge ma una vera risorsa per l'ente. Ciò comporta una modifica dell'approccio mentale al lavoro. Deve crescere la fiducia del Dirigente verso i dipendenti a cui fa da contrappeso una maggiore autonomia e responsabilizzazione del dipendente. Lo stesso verrà valutato in base ai risultati raggiunti e non in base al tempo impiegato per raggiungerli.

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 2021 il numero di dipendenti part time è sceso a 16 (poco più del 8% del totale), 1 in meno ancora rispetto al 2020, 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	12 su 128	9,37 % delle donne
Uomini	4 su 67	5,97 % degli uomini

Permessi ai sensi della Legge 104/92:

La percentuale di utilizzo di questa tipologia di permesso è quasi 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 relative all'assistenza a lungo termine dei prossimi congiunti. 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 prossimi congiunti riconfermando la suddivisione culturale dei compiti familiari.

	Permessi Legge 104		
	totale	Percentuale	8,72 % dei dipendenti
Donne	10 su 128	7,81 % delle donne	
Uomini	7 su 67	10,45 % degli uomini	

Retribuzioni medie distinte per genere

La differenza tra le retribuzioni medie degli uomini e le retribuzioni medie delle donne evidenzia uno squilibrio tra i generi a vantaggio degli uomini.

	Retribuzione tabellare	Unità	Retribuzione media
Totale	4.408.425,22	195	€ 22.607,31
Donne	2.854.119,48	128	€ 22.297,81
Uomini	1.554.305,74	67	€ 23.198,59

AZIONI PER PIANO AZIONI POSITIVE “PAP 2019-2022”

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

Il comitato aveva 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
 - ✚ AZIONE 7: formazione specifica in materia di prevenzione di molestie sessuali, morali e psicologiche, mobbing, straining (stress forzato sul posto di lavoro), situazioni di discriminazioni di ogni tipo
 - ✚ AZIONE 8: Riunioni periodiche programmate di SETTORE/SERVIZIO
 - ✚ AZIONE 9: sessioni di supervisione per équipe di lavoro
- **OBIETTIVO D Trasparenza e comunicazione**
 - ✚ AZIONE 10: creazione all'interno dell'area Intranet di una bacheca sulla quale sarà possibile consultare materiale informativo che riassume in modo organico e facilmente consultabile gli strumenti di conciliazione famiglia-lavoro disponibili per i dipendenti, completo di procedura per la richiesta e moduli
 - ✚ AZIONE 11: bacheca virtuale sulla INTRANET dedicata ai risultati delle indagini conoscitive in materia di benessere lavorativo, stress lavoro correlato svolte all'interno dell'ente



AZIONE 12: formalizzazione procedure di lavoro dei servizi e condivisione tra i colleghi

La proposta è stata accolta dall'amministrazione e a partire da essa è stato redatto il Piano di azioni Positive dell'ente per il triennio 2019-2022, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 334 del 08/10/2019.

Il piano medesimo ha ricevuto il riscontro positivo da parte della Consigliera di Parità regionale.

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 2021 – Consigliera di Fiducia dott.ssa Carpegna

Nel corso del 2021 la Consigliera ha ricevuto una sola richiesta di intervento. Tale dato offre uno spunto di riflessione, per rivalutare la funzionalità del servizio esistente, anche alla luce dell'evidente aumento del disagio psicologico tra il personale a causa pandemia. I dipendenti non utilizzano lo strumento messo a disposizione forse per mancanza di fiducia in merito alla possibilità di risoluzione delle problematiche. Occorre rivalutare l'azione relativa alla promozione dello sportello di ascolto quale utile strumento alla gestione e prevenzione del disagio lavorativo.

RELAZIONE su PROPOSTE AZIONI POSITIVE ANNO 2021

Sulla scorta delle azioni proposte nell'anno precedente, ed a causa del protrarsi della pandemia ci si è basati sulle proposte del 2019 orientandosi esclusivamente su 2 aree di intervento ritenute prioritarie:

PROPOSTA	REALIZZAZIONE	NOTE
Smart working	Già proposto in precedenza ma resosi obbligatorio nella fase emergenziale	Il CUG presenterà all'amministrazione una bozza di regolamento per la gestione a regime dell'istituto

La risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni di mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale sottolinea che la conciliazione tra vita professionale e privata deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti, nello spirito della

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, con misure che siano disponibili a ogni individuo, non solo alle giovani madri, ai padri o a chi fornisce assistenza.

In particolare, il Parlamento europeo sostiene il lavoro agile, quale approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, che non richiede necessariamente al lavoratore di essere presente sul posto di lavoro o in un altro luogo predeterminato e gli consente di gestire il proprio orario di lavoro, garantendo comunque il rispetto del limite massimo di ore lavorative giornaliere e settimanali stabilito dalla legge e dai contratti collettivi.

Alla luce di tutto questo, si rende necessario ripensare a altre modalità di gestione delle risorse umane assegnando un ruolo centrale al capitale umano, quale leva e motore del cambiamento e dell'innovazione del settore pubblico.

La legge 22 maggio 2017, n. 81, al capo II "Lavoro Agile", allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuove il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato. L'art. 18, comma 3, precisa che le disposizioni del citato capo II si applicano - in quanto compatibili - anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

La direttiva n. 3/2017 del 1 giugno 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - invita le Amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, ad adottare misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e a sperimentare nuove modalità spazio - temporali di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il CUG del Comune di Pinerolo, pertanto, intende continuare a **promuovere lo sviluppo di nuove forme di lavoro** che offrano vantaggi all'organizzazione del lavoro e ai/alle dipendenti in un'ottica di conciliazione vita privata e professionale, con l'obiettivo primario del miglioramento continuo dei servizi offerti ai cittadini.

Le finalità sottese sono quelle dell'introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane e la loro valorizzazione, puntando sulla valutazione per obiettivi, sulla responsabilizzazione dei dirigenti e dei responsabili dei servizi, sulla promozione e più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali, in un'ottica di maggiore produttività ed efficienza dell'amministrazione pubblica.

Le nuove tecnologie di produzione di tipo digitale consentono infatti di superare il concetto di *presenza fisica* in ufficio o di prestazione lavorativa svolta in orari necessariamente prestabiliti. La *minor presenza fisica* in ufficio, inoltre, permette di riorganizzare gli spazi interni e ottenere risparmi da parte dell'Amministrazione.

Per la funzionalità del nuovo assetto organizzativo, ovviamente, è richiesta ai dipendenti capacità di autogestione e di mantenimento dei rapporti interpersonali attraverso i sistemi informativi personali o messi a disposizione dall'Amministrazione.

Pertanto le amministrazioni si avvalgono della collaborazione dei CUG e ne valorizzano il ruolo, anche nell'attuazione del lavoro agile nell'ottica delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo. Si tratta di un coinvolgimento che tocca tutti i compiti del CUG, perché rispetto al lavoro agile il Comitato esercita ruoli propositivi, consultivi e di verifica. Occorre dunque che il CUG sappia proporre modelli di lavoro agile che

corrispondano alle effettive esigenze del personale (magari raccolte tramite indagini di clima ad hoc) e che permettano di coglierne tutti i benefici.

Comunicazione interna: miglioramento accesso alle informazioni	Implementazione della intranet attivata nel 2020	Promozione e sensibilizzazione in merito all'utilizzo dello strumento da parte dei dipendenti
---	--	---

Le intranet consentono di **collaborare, gestire attività, semplificare i processi organizzativi**. Se utilizzate in modo corretto sono **un ottimo strumento per sviluppare la cultura aziendale**.

Se in origine le intranet erano collocate soltanto all'interno della rete dell'amministrazione (quindi non accessibili dall'esterno), ora le intranet sono **accessibili al personale dell'amministrazione anche via internet**.

L'intranet si colloca pertanto nell'ottica del "*risparmio*", riducendo i problemi di comunicazione interna e rendendo più flessibile la circolazione della informazioni "*aziendali*", consentendo alle persone di **lavorare meglio, diventando uno strumento indispensabile per il rafforzamento della capacità di controllo** sull'intera attività, diventando uno strumento di **ristrutturazione organizzativa**, facilitando i cambiamenti e rendendo tutti i **processi aziendali più flessibili**.

Pinerolo, 22 marzo 2022

Il Presidente
dott. Marco Binzoni

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento