



Comune di Trieste
Area Risorse umane, Comunicazione e Servizi al cittadino

COMITATO UNICO DI GARANZIA

RELAZIONE ANNO 2014

aprile 2015

CUG – Comitato Unico di Garanzia - e-mail: CUG@comune.trieste.it - sito: www.retecivica.trieste.it
Presidente: dott. Giorgio Tagliapietra - Tagliapietra@comune.trieste.it - 0406754575-3404950482
Vicepresidente: dott.ssa Valentina Bissoli - Bissoli@comune.trieste.it -0406780799 - 3480996916
Segreteria: segreteria_cug@comune.trieste.it - 040 675/8496 - 8494

Premessa

La presente relazione è redatta, ai sensi della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 ed illustra l'attività svolta dal CUG nel corso dell'anno 2014, con riferimento all'attuale quadro normativo vigente ed il proprio Regolamento.

Il Comitato Unico di Garanzia, come previsto all'art. 3 del relativo Regolamento, *“ha composizione paritetica, ai sensi dell'art. 21 della legge 183/2010, ed è formato da:*

- a) da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi dell'art. 40 e 43 del D. Lgs. 165/2001;*
- b) da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione comunale”.*

La presente relazione descrive in particolare la situazione del personale del Comune di Trieste, riferita all'anno 2014, relativamente all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni, nonché alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

La citata descrizione fa riferimento ai dati, alle informazioni pervenute al Comitato dall'Amministrazione comunale di Trieste (ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti Della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante *“misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*), dal Servizio Centrale di Prevenzione e Protezione dell'Amministrazione comunale e dalle relative analisi.

Riferimenti normativi

L'attuale quadro normativo di riferimento è il seguente:

- D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 - “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti locali”;
- D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, così come modificato dalla L. 411.2010, n. 183;
- D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - “Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’art. 6 della L. 28.11.2005, n. 246;
- D. lgs. 81/2008 (come integrato dal D. lgs. 106/2009);
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica -
- Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche – dd. 23.5.2007;
- D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.;
- D. Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 - “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”, come modificato dalla L. 10/2011;
- *L. 183/2010, art. 21 (Collegato Lavoro);*
- *Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri (Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, dd. 04.03.2011);*
- Regolamento del CUG di Trieste (Approvato nel corso della seduta del CUG del 22 ottobre 2012).

Compiti generali

Il CUG opera sulla base dei principi generali sanciti dalla normativa nazionale ed europea in materia di pari opportunità, di benessere organizzativo, di contrasto alle discriminazioni ed al fenomeno del mobbing.

Il Comitato ha come principio operativo quello di una significativa condivisione tra le/i proprie/i componenti nell'assunzione delle decisioni, impegnandosi a tal fine ad azioni di confronto ed analisi, anche in ragione della pariteticità della sua composizione.

Gli ambiti di competenza del CUG di Trieste

Il CUG si riunisce di norma una volta al mese.

Il CUG esercita i compiti ad esso spettanti ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del D. Lgs. 165/2001, introdotto dall'articolo 21 della l.183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità e più specificatamente:

ha compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito di competenze che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni di riferimento gli demandano e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità e con la sua espressione territoriale;

contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni, nella prospettiva di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori/lavoratrici;

verifica l'osservanza degli obblighi a carico dell'Amministrazione previsti dalla normativa vigente (Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 Marzo 2011 e s.m.i.). Per l'Amministrazione vi è l'obbligo, previsto dalla normativa succitata, di consultare preventivamente il Comitato ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza;

Al CUG competono, ai sensi della normativa vigente, i seguenti compiti:

Propositivi su:

- Predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- Promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- Iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre Amministrazioni o Enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;

- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing – nell'Amministrazione pubblica di appartenenza.

Consultivi su:

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- Piani di formazione del personale;
- Orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- Criteri di valutazione del personale;
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

- Risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing;
- Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Composizione del CUG

Nel 2014 il CUG risultava composto da:

Presidente: Tagliapietra Giorgio

Vicepresidente: Bissoli Valentina

Rappresentanti dell'amministrazione

Titolari:

Tagliapietra Giorgio (*Presidente*)

Ambrosi Maria Teresa

Galopin Anna

Mezzavilla Roberto

Stornello Claudio

Tagliapietra Giorgio

Todaro Giacomo

Supplenti:

Nardi Valentina

Miniussi Marinelda

Maione Maria Luisa

Bianchi Stefano

Jerman Paolo

Tomè Alfonso

D'Alto Alessandro

Rappresentanti OO.SS.

Titolari:

Berti Luca

Bissoli Valentina (*Vicepresidente*)

Costantini Erica

Filipuzzi Maritza

Momic Luciano

Saincich Gabriella

Sossi Andrea

Supplenti:

Lokar Mauro

Caponi Stefania

Aiello Teresa

Coreno Raffaella

Buzan Mitja

Arzon Franca

Coloni Marco

Nomine/Dimissioni in corso d'anno

Da parte dell'Amministrazione:

- hanno dato le dimissioni: Anna Galopin, Roberto Mezzavilla;
- sono stati nominati: Rossana Zagaria, Christian Tosolin, Diviaco Rossella (supplente);
- è diventata titolare: Maione Maria Luisa.

Da parte sindacale:

- ha dato le dimissioni: Berti Luca.

Espressioni e/o determinazioni di nomina/dimissioni:

- Luis Ornella dimissioni come presidente Cug con mail dd.30.12.13 e dimissioni come membro Cug con mail dd.7.1.14;
- Tagliapietra Giorgio presidente Cug con Dad dd.6.2.14;
- Zagaria Rossana nomina membro Cug con Dad dd.19.2.2014;
- Berti Luca dimissioni con mail dd.8.5.14;
- Galopin Anna dimissioni con mail dd.21.5.14;
- Mezzavilla Roberto dimissioni con mail dd.17.6.14;
- Tosolin Christian nomina con Dad dd.11.7.14;
- Maione Maria Luisa passaggio da supplente a titolare con Dad dd.11.7.14;
- Diviaco Rossella nomina con Dad dd.8.9.14.

Situazione del personale nell'anno 2014

Composizione del personale al 31 dicembre 2014

	donne		uomini		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Dirigenti di seconda fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Oltre 50 anni	15	60,00%	10	40,00%	25	100,00%
Totale personale	15	55,56%	12	44,44%	27	100,00%
percentuale sul personale complessivo		0,611		0,489		1,100

Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001

	donne		uomini		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
	3	42,86%	4	57,14%	7	100,00%
percentuale sul personale complessivo		0,122		0,163		0,285

	donne		uomini		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Posizioni organizzative (P.O.)						
Meno di 30 anni					0	
31-40	2	22,22%	7	77,78%	9	100,00%
41-50	38	76,00%	12	24,00%	50	100,00%
Oltre 50 anni	30	62,50%	18	37,50%	48	100,00%
Totale personale	70	65,42%	37	34,58%	107	100,00%
percentuale sul personale complessivo		2,851		1,507		4,358

	donne		uomini		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Categoria D – PLB – PLC						
Meno di 30 anni	2	100,00%	0	0,00%	2	100,00%
31-40	24	82,76%	5	17,24%	29	100,00%
41-50	66	73,33%	24	26,67%	90	100,00%
Oltre 50 anni	61	53,98%	52	46,02%	113	100,00%
Totale personale	153	65,38%	81	34,62%	234	100,00%
percentuale sul personale complessivo		6,232		3,299		9,532

	donne		uomini		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Altri dipendenti						
Meno di 30 anni	11	68,75%	5	31,25%	16	100,00%
31-40	144	73,10%	53	26,90%	197	100,00%
41-50	457	64,73%	249	35,27%	706	100,00%
Oltre 50 anni	805	69,34%	356	30,66%	1161	100,00%
Totale personale	1417	68,13%	663	31,88%	2080	100,00%
percentuale sul personale complessivo		57,719		27,006		84,725
Totale personale complessivo	1658	67,536	797	32,464	2455	100

la casella gialla indica la percentuale riferita al totale complessivo del personale (2455)

ANALISI DEI DATI

Si osserva dai dati esposti il progressivo invecchiamento del personale in servizio, dovuto al blocco delle assunzioni e al mancato turn over. Tale situazione comporta la necessità di individuare misure idonee a fronteggiare le situazioni di disagio che possono conseguentemente pesare sui dipendenti, in particolare predisponendo interventi formativi per l'utilizzo delle nuove tecnologie e percorsi mirati per il reinserimento del personale operativo (educativo, di assistenza) dichiarato inidoneo allo svolgimento delle proprie mansioni.

PERSONALE CON TIPOLOGIE DI CONTRATTO A TERMINE				
	donne		uomini	
A tempo determinato	110	85,94%	18	14,06%
Contratto co.co.co	0	0,00%	2	100,00%
Contratto di consulenza occasionale > 1 anno	19	55,88%	15	44,12%
Altre tipologie contrattuali di lavoro flessibile	0	0,00%	0	0,00%
Totale personale	129	78,66%	35	21,34%

I dati relativi al personale - secondo la rilevazione al 31.12.2014 - confermano una significativa presenza femminile in tutti i profili professionali, comprese le categorie dirigenziali: si varia da un minimo di 55,56% (dirigenti) al 68,13%, quest'ultima riferita alla categoria "altri dipendenti".

Si ravvisa una netta prevalenza della componente femminile anche tra il personale assunto a tempo determinato (110 lavoratrici a fronte di 18 lavoratori).

Peraltro si riscontra una certa omogeneità tra popolazione femminile e maschile per quanto concerne la fascia d'età compresa tra 30 e 40 e tra 41 e 50 anni. Nella fascia d'età tra 30 e 40 anni si nota una significativa differenza tra lavoratori e lavoratrici con la mansione di responsabili di posizione organizzativa, categoria in cui il 77,78% del totale sono uomini.

PART - TIME	2013		2014	
	donne	uomini	donne	uomini
Dipendenti a tempo indeterminato con <i>part-time</i> < o = al 50%	22	7	19	6
Dipendenti a tempo indeterminato con <i>part-time</i> > al 50%	240	20	232	24
Dipendenti con contratto a termine con <i>part-time</i> < o = al 50%	123	9	66	10
Dipendenti con <i>part-time</i> > al 50% con contratto a termine	13	0	3	0
Totale personale complessivo	398	36	320	40

CONGEDI	2013		2014	
	donne	uomini	donne	uomini
congedi maternità-paternità				
N. di persone	84	0	77	0
congedi parentali facoltativi				
N. di persone	204	49	180	50

Dall'analisi dei dati sopra riportati emerge che l'orientamento delle lavoratrici (in costante aumento dalle rilevazioni del biennio), per un contratto a orario ridotto e flessibile (part-time) e la necessità di usufruire di congedi, caratterizza il prevalente impegno a carico delle donne lavoratrici nell'ambito dell'attività di cura familiare.

Ciò induce a ritenere necessario il perseguimento di iniziative volte a conciliare tempi di lavoro e famiglia volto ad ottenere un miglior benessere organizzativo e psico-fisico per la persona lavoratrice.

FORMAZIONE - NR. PERSONE	2013		2014	
	donne	uomini	donne	uomini
Dirigenti I fascia	0	0	0	0
Dirigenti II fascia	8	9	15	11
Posizioni organizzative	64	27	69	37
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	131	55	124	79
Altri dipendenti	1409	480	1331	520
Totale personale complessivo	1.612	571	1539	647

Nel corso del 2014, sono state previste iniziative formative rivolte specificatamente al CUG ed inoltre i componenti del CUG hanno potuto accedere ad eventi formativi (prevalentemente gratuiti o con minime spese) volti ad approfondire le tematiche afferenti alla normativa in materia di politiche di conciliazione, direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, azioni positive, mobbing ecc.

I citati eventi formativi più significativi sono stati i seguenti:

- Venerdì 16.5.14 - AA.VV.- Conferenza "Il valore della diversità" - Sala Predonzani, Palazzo della Regione, Piazza Unità Ts;
- Giovedì 30.10.14, dalle 14,30 alle 19,30 - AA.VV. - Conferenza "Violenza di genere e salute delle donne: ricerca, clinica, formazione" - Aula Rita Levi Montalcini, Polo di Anatomia Patologica dell'Ospedale di Cattinara;
- Mercoledì 19.11.14 - W.Citti, F.Spitaleri - Corso su Antidiscriminazione: "Il diritto antidiscriminatorio dell'Unione Europea: profili sostanziali e procedurali di carattere generale - Auditorium Palazzo della Regione, via Sabbadini 31 Ud;

- Lunedì 24.11.14 - F.Spitaleri, A.O.Cozzi, F.Parpaiola - Corso su Parità di genere: "La parità di genere e la promozione delle pari opportunità nel diritto dell'Unione Europea e nella esperienza costituzionale italiana e degli Stati Uniti d'America" - Auditorium Palazzo della Regione, via Sabbadini 31 Ud;
- Mercoledì 26.11.14 - G.Urciuoli, G.Taddeo, M.Scordino - Giornata formativa su mobbing e cultura del diritto e della parità; Sala Matrimoni - Comune di Trieste, Piazza Unità Ts;
- Martedì 9.12.14 - V.Zoccano, W.Citti, A.Faggionato - Corso su Disabilità: "La disabilità nella giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, nella Convenzione ONU, nelle politiche regionali" - Auditorium Palazzo della Regione, via Sabbadini 31 Ud.

ATTIVITA' DEL CUG

Il Comitato Unico di Garanzia, che ha compiti propositivi, consultivi e di verifica secondo la normativa vigente, si è riunito periodicamente nel corso del 2014 (n.10 sedute ordinarie e n.4 sedute straordinarie indette tra gennaio/dicembre 2014) pronunciandosi in merito a:

- pareri e adesione al Piano di Azioni Positive per il triennio 2014 – 2016 (attività propositiva e consultiva e di verifica);
- analisi e proposta di strumenti di prevenzione per il fenomeno del mobbing compreso attività formativa e punto ascolto mobbing;
- parere in merito al Codice di Comportamento del Comune di Trieste;
- parere su adozione del Codice di Condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Trieste;
- parere all'Amministrazione sull'avviso di selezione pubblica Funzionario Direttivo (Assistente Sociale) cat. D;
- parere in merito alla proposta di ristrutturazione della Macrostruttura del Comune;
- osservazioni sul documento "Istituzione posizioni organizzative -criteri operativi" e relativi documenti collegati;
- approvazione relazione anno 2013 del Comitato Unico di Garanzia dell'Ente ai sensi dell'art. 3 della Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- adesione del CUG al Progetto "Go WOMEN FVG";
- approfondimenti in merito al corso anticorruzione;
- proposta all'Amministrazione di adesione alla Carta delle Pari Opportunità.