



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



COMITATO UNICO DI GARANZIA

RELAZIONE ANNO 2016

giugno 2017

I. 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 2016.

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

La presente relazione descrive la situazione del personale del Comune di Trieste, riferita all'anno 2016 e fa riferimento 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”*).

2. 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).
- D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 (Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183).

3. 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

CUG – Comitato Unico di Garanzia - e-mail: cug@comune.trieste.it - sito:
Presidente: dott.ssa Rossana Zagaria - rossana.zagaria@comune.trieste.it – 0406754329-3497137437
Vicepresidente: dott.ssa Valentina Bissoli – valentina.bissoli@comune.trieste.it -0406780799 – 3480996916

Segreteria: - 040 6758892 - 8317 segreteria.cug@comune.trieste.it

fenomeno del mobbing; ha come principio operativo la condivisione tra i/le propri/e 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 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. 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 azione 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, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

4. Composizione attuale del CUG

Nel corso del 2016, a seguito di manifestazione di interesse da avviso pubblicato sulla rete Intranet aziendale e di candidature da supplenti a titolari, si sono registrati degli avvicendamenti nella composizione del C.U.G. durante il secondo mandato, iniziato con deliberazione giunta n.105 dd.16 marzo 2015 essendo giunta a conclusione l'operatività del primo Comitato, insediatosi in data 6/3/2011.

In data 6 dicembre 2016, infatti, tramite Determinazione n.18 della Dirigente dell'Area Risorse Umane, Comunicazione e Benessere Lavorativo sono stati nominati quali rappresentanti effettivi dell'Amministrazione all'interno del Cug, i/le dipendenti Marcello Bergamini quale titolare al posto del dimissionario Christian Tosolin, Alessandro Brescia quale titolare al posto di Alfonso Tomè; Fabio Stolfa quale supplente del titolare Marcello Bergamini e in luogo di Alberto Rigo, dimissionario; Barbara Borsi quale supplente del titolare Giorgio Tagliapietra; Andrea Debelli quale supplente del titolare Claudio Stornello e, quale rappresentante per la parte sindacale, Franca Arzon in qualità di titolare al posto di Gabriella Saincich, andata in quiescenza con il giorno 1 novembre 2016, nonché di Eda Rumilda Dican quale sua supplente a seguito di designazione, avvenuta con nota dd.4/11/2016 e conservata in atti, da parte di un Sindacato.

Attualmente il CUG risulta composto da:

Rappresentanti dell'amministrazione

Titolari:

Rossana Zagaria (Presidente)
 Maria Luisa Maione
 Alessandro Brescia
 Marcello Bergamini
 Claudio Stornello
 Giorgio Tagliapietra

Rappresentanti OO.SS.

Titolari:

Valentina Bissoli (Vicepresidente)
 Irene Pisanelli
 Maritza Filipuzzi
 Mitja Buzan
 Franca Arzon
 Andrea Sossi

Supplenti:

Marianelda Miniussi
 Rossella Diviaco
 Emanuele Oliemans
 Fabio Stolfa
 Andrea Debelli
 Barbara Borsi

Supplenti:

Stefania Caponi
 Alessandra Giurco
 Raffaella Coreno
 Luciano Momic
 Eda Rumilda Dican
 Marco Coloni

5. Situazione del personale nell'anno 2016

Composizione del personale al 31 dicembre 2016

Determinati + indeterminati

	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%	4	100%	4	100,00%
Oltre 50 anni	9	42,86%	12	57%	21	100,00%
Totale personale	9	36,00%	16	64%	25	100,00%
percentuale sul personale complessivo		0,34%		0,61%		0,95%

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	%
	1	25,00%	3	75,00%	4	100,00%
percentuale sul personale c	1	0,04%	3	0,11%		0,15%

Posizioni organizzative (P.O.)

	donne		uomini		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0%	0	0,00%
31-40	3	42,86%	4	57%	7	100,00%
41-50	33	66,00%	17	34%	50	100,00%
Oltre 50 anni	37	67,27%	18	33%	55	100,00%
Totale personale	73	65,18%	39	35%	112	100,00%
percentuale sul personale complessivo		2,78%		1,48%	0	4,26%

Categoria D – PLB – PLC

	donne		uomini		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	4	100,00%	0	0,00%	4	100,00%
31-40	24	85,71%	4	14,29%	28	100,00%
41-50	63	73,26%	23	26,74%	86	100,00%
Oltre 50 anni	68	55,74%	54	44,26%	122	100,00%
Totale personale	159	66,25%	81	33,75%	240	100,00%
percentuale sul personale complessivo		6,05%		3,08%		9,13%

Altri dipendenti

	donne		uomini		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	14	73,68%	5	26,32%	19	100,00%
31-40	220	82,40%	47	17,60%	267	100,00%
41-50	478	67,04%	235	32,96%	713	100,00%
Oltre 50 anni	867	69,47%	381	30,53%	1248	100,00%
Totale personale	1579	70,27%	668	29,73%	2247	100,00%
percentuale sul personale complessivo		60,08%		25,42%		85,50%
Totale personale complessivo	1821	69,29%	807	30,71%	2628	100,00%

La composizione del personale fra uomini e donne registra spostamenti di nessun rilievo; sul totale generale le donne rappresentano il 69,29% dell'organico, a fronte del dato 2015 che era 69,14.

Si espongono di seguito alcuni dati quantitativi generali, allineati con le rilevazioni degli anni precedenti.

PART - TIME	2013		2014		2015		2016	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
Dipendenti a tempo indeterminato con <i>part-time</i> < o = al 50%	22	7	19	6	17	11	59	4
Dipendenti a tempo indeterminato con <i>part-time</i> > al 50%	240	20	232	24	223	33	234	29
Dipendenti con contratto a termine con <i>part-time</i> < o = al 50%	123	9	66	10	86	16	59	7
Dipendenti con <i>part-time</i> > al 50% con contratto a termine	13	0	3	0	10	2	13	2
Totale personale complessivo	398	36	320	40	336	62	365	42

Mentre rimane costante e molto netta nel periodo sopra descritto (2012-2016) la prevalenza di donne nel totale del personale che utilizza l'istituto del part-time, va segnalato nel corso del 2016 un significativo aumento del numero assoluto di dipendenti (da 336 a 365 totali) e un "rientro" della maggior quota maschile registratasi nell'anno precedente (da 62 gli uomini tornano a essere 42 in numero assoluto).

CONGEDI	2012		2013		2014		2015		2016	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
Congedi maternità-paternità										
N. di persone	69	0	84	0	77	0	64	0	62	0
congedi parentali facoltativi										
N. di persone	196	47	204	49	180	50	222	47	249	54

Rimane costante nel periodo sopra descritto (2012-2016) la proporzione fra donne e uomini nel complesso del personale che utilizza congedi parentali facoltativi: gli uomini sono circa un quarto del totale. Rimane al valore zero l'utilizzo di congedi di paternità.

FORMAZIONE - NR. PERSONE	2012		2013		2014		2015		2016	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
Dirigenti	14	17	8	9	15	11	17	16	13	17
Posizioni organizzative	62	29	64	27	69	37	71	40	71	40
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	110	45	131	55	124	79	149	75	160	77
Altri dipendenti	900	311	1409	480	1331	520	1519	626	1374	531
Totale personale complessivo	1612	571	1612	571	1539	647	1756	757	1618	665

La proporzione fra donne e uomini nell'accesso alle opportunità formative appare sostanzialmente coerente con la suddivisione proporzionale fra i due sessi nell'ambito dell'intero organico.

Altri dati riguardanti il personale

	2013	2014	2015	2016
numero richieste di mobilità interna	24	33	33	33
numero cambi mansione temporanei/definitivi:	43	41	2	11 temporanei e 100 definitivi
numero dipendenti cessati:	36	64	108	90, di cui 10 in mobilità
numero dipendenti assunti:	12 di cui 5 da mobilità	3 (da mobilità)	262 (di cui 21 da mobilità)	104

I dati sopra esposti saranno oggetto di una analisi approfondita da parte del Comitato, sostenuta dalla messa a disposizione di informazioni disaggregate.

Si può già in questo primo momento osservare:

- il dato sulle richieste di mobilità interna appare stabile, quale probabile conseguenza della necessità di una sostituzione del/la dipendente che chiede di spostarsi, che nella più parte rende inevitabilmente "ingessata" la struttura
- sono davvero importanti i numeri riguardanti i cambi di mansione, probabilmente collegati all'aumento dell'età media dei dipendenti. E' indispensabile una analisi accurata dei profili professionali di "partenza" e di "arrivo", allo scopo di capire meglio il fenomeno e individuare possibili misure di sostegno all'impatto che sicuramente ha sull'organizzazione
- a parte l'operazione di stabilizzazione del 2015, rilevante e di sicuro esito positivo sulla struttura e sul sistema dei servizi, negli altri anni e in quello in corso prosegue il progressivo depauperamento degli organici, non sostenuto – per vincoli esterni – da adeguati reclutamenti. Anche questo aspetto dovrà essere oggetto analisi approfondite, che potranno essere confrontate con le scelte in tema di piano delle assunzioni formulate dall'Amministrazione comunale, ancora una volta per comprendere lo stato di salute dell'organizzazione e le possibili misure di sostegno nelle situazioni maggiormente critiche.

6. Formazione sulle tematiche riguardanti l'ambito di competenze del Comitato

Nel corso del 2016 sono state realizzate iniziative formative rivolte a gruppi ampi di dipendenti su tematiche di particolare interesse rispetto alle competenze del CUG, alle quali gli/le stessi/e componenti del Comitato hanno potuto partecipare a fianco dei/le colleghi/e coinvolti/e.

Inoltre i/le componenti del CUG hanno potuto accedere ad eventi formativi (prevalentemente gratuiti o con minime spese) finalizzati 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.

Tali eventi formativi sono stati i seguenti:

Giornata di formazione: "Le cause organizzative del mobbing: se il malato fosse l'organizzazione?" -

Giovedì 17 marzo 2016 Sala Bobi Bazlen, Palazzo Gopceвич – **6** partecipanti (Arzon, Diviacco, Pisanelli, Saincich, Stornello, Zagaria). L'iniziativa si è collocata nell'ambito del progetto "Mobbing? No, grazie!", finanziato in parte da contributo regionale e con il Comune di Trieste in qualità di partner; ha registrato la partecipazione di un'ampia platea e, oltre ai/alle sei componenti del Comitato unico di garanzia, di rappresentanti di alcuni Cug territoriali quali quelli dell'Università di Trieste, delle locali Aziende Sanitaria e Ospedaliera, del Burlo Garofolo e della Provincia di Trieste.

Giornate di formazione: "Gli strumenti per la parità: pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere di chi lavora" -

Mercoledì 28 aprile e martedì 3 maggio 2016 rispettivamente Aula Magna edificio H3 e Aula Magna edificio centrale, Università di Trieste – **5** partecipanti (Arzon, Pisanelli, Saincich, Stornello, Zagaria). L'iniziativa è stata realizzata dall'Università a favore del personale amministrativo e docente per la presentazione del Piano delle Azioni Positive dell'Ateneo a cui hanno preso parte anche rappresentanti dell'Area Risorse Umane, Comunicazione e Servizi al Cittadino del Comune di Trieste al fine della conoscenza delle attività previste nel Pap utili allo sviluppo di quelle dell'Ente.

Giornata di formazione "Responsabilità del dirigente pubblico per danno erariale derivante da mobbing" -

Lunedì 7 novembre 2016 Sala Generali, MIB School of Management - **12** partecipanti (Bissoli, Buzan, Caponi, Diviacco, Filipuzzi, Giurco, Momic, Pisanelli, Sossi, Stornello, Tagliapietra, Zagaria). L'iniziativa è stata istituita dalla Consigliera di Fiducia dell'Ente, dott.ssa Wally Trinca, a favore dei dirigenti del Comune di Trieste e di altri Enti aventi Comitati Unici di Garanzia quali Università di Trieste, Aziende Sanitaria e Ospedaliera, Burlo Garofolo, Sissa, Osservatorio di Geofisica Sperimentale per illustrare ai funzionari le conseguenze di comportamenti consapevolmente o meno omissivi nei confronti di collaboratori mobbizzati.

Corso sulla conoscenza delle tecniche di autodifesa – Mercoledì 5, 12, 19, 26 ottobre e 9 novembre 2016, Palestra del palazzetto dello sport "Palatrieste Cesare Rubini" - **8** partecipanti (Bergamini, Caponi, Filipuzzi, Miniussi, Oliemans, Pisanelli, Tagliapietra, Zagaria) con docenza di altri **2** componenti (Brescia,

Stornello). Iniziativa sperimentale aperta a componenti del Comitato Unico di Garanzia in attesa di una sua estensione ad altro personale dell'Ente e organizzato dall'Ufficio Formazione dell'Area Risorse Umane, Comunicazione e Servizi al Cittadino in collaborazione con l'Area Polizia Locale del Comune di Trieste.

Seminario di studi: “Sconfiggere la violenza contro le donne: le molestie sessuali nei luoghi di lavoro e di studio” - Giovedì 10 novembre 2016, Aula Venezian, edificio A, Università di Trieste - **3** partecipanti (Caponi, Stornello, Zagaria). Iniziativa messa in atto dall'Ateneo giuliano e aperta al pubblico per sensibilizzare l'interesse ad una tematica di forte impatto quotidiano. All'evento ha partecipato anche personale dell'Area Risorse Umane, Comunicazione e Servizi al Cittadino.

Workshop “Azioni positive e buone pratiche” - 7 dicembre 2016 Sale Pasolini e Modotti, Palazzo della Regione Udine – **2** partecipanti (Pisanelli, Stornello). Iniziativa allestita dalla Commissione Pari Opportunità della Regione Friuli Venezia Giulia a cui ha preso parte anche la Responsabile di Posizione organizzativa dell'Ufficio Pari Opportunità, Pace, Diritti Umani e Benessere Lavorativo del Comune di Trieste.

7. Considerazioni sulle iniziative di formazione realizzate nel corso del 2016 sulle tematiche riguardanti le competenze del Comitato.

In vista della redazione del Piano per la formazione 2016 il Comitato ha proposto l'inserimento nel Piano delle seguenti azioni formative a favore dei/le componenti del Comitato:

- aggiornamento sulle attività del Punto di ascolto “Mobbing. No, grazie”, già previsto dal vigente protocollo fra gli enti sostenitori dell'iniziativa, nella misura di un modulo di 4 ore
- aggiornamento sulla normativa riguardanti i congedi, le altre forme di flessibilità e di conciliazione esistenti a sostegno degli impegni dei/le lavoratori/trici per la cura familiare

Sono state inoltre proposte, a favore dei/le componenti del Comitato ma aperte anche alla partecipazione del personale interessato, le seguenti ulteriori azioni formative:

- corso di “autodifesa”: il bisogno deriva dalla sempre crescente necessità di fronteggiare situazioni di conflitto con utenti e cittadini. A questo proposito può essere considerata come riferimento l'esperienza risultata positiva dei corsi tenuti da esperti della Polizia Locale in favore dei/le componenti del CUG della Provincia di Trieste. Il personale da coinvolgere in ogni modo con priorità è quello operante negli sportelli aperti al pubblico e nel servizio di vigilanza. Possono essere progettati anche moduli differenziati in relazione ai diversi gruppi di fruitori e fruitrici delle azioni formative.
- aggiornamento sulla nuova legge sulle Unioni Civili: le innovazioni interesseranno il Comitato in relazione alla sfera delle possibili azioni preventive di ogni forma di discriminazione e coinvolgeranno inoltre in modo diretto il personale operante nei servizi anagrafici, sociali ed educativi. Anche in questo caso potranno essere progettati moduli differenziati in relazione ai diversi gruppi di fruitori e fruitrici delle azioni formative.

8. L'attività svolta dal Comitato nel 2016

Il Comitato Unico di Garanzia si è riunito periodicamente nel corso del 2016 svolgendo n.13 sedute ordinarie e n.2 sedute straordinarie tra gennaio e dicembre. Mediamente la durata degli incontri è stata di circa 2 ore; si è ritenuto di stimare in modo approssimativo il costo di ciascuna seduta, identificandolo in un importo di circa 400-500 euro.

Nell'ambito dei propri compiti consultivi, il Comitato ha espresso pareri sui provvedimenti aventi i seguenti oggetti:

- Parere sulla procedura ad evidenza pubblica per la nomina della/del Consigliera/e di fiducia presso il Comune di Trieste dd.14.1.2016;
- Pareri sulla deliberazione relativa a una modifica del regolamento sui Nidi d'infanzia comunali e sulla proposta di deliberazione in materia di Organizzazione dd.23.3.2016.
- Parere sul Piano per la formazione del personale del Comune di Trieste dd.13.6.2016
- Parere sulla proposta di deliberazione consiliare avente ad oggetto: “Introduzione dell'assolvimento dell'obbligo vaccinale quale requisito di accesso ai servizi educativi comunali e convenzionati per la fascia 0-6 anni. Modificazione degli articoli 4, 28, 37, 38 e 39 del regolamento dei servizi educativi per la prima infanzia del Comune di Trieste e dell'articolo 4 del regolamento per le scuole dell'infanzia del Comune di Trieste” dd.18.11.2016;
- Richiesta di parere sulla proposta di deliberazione relativa a: “Modifiche alla macrostruttura, alle funzioni dirigenziali e al piano delle assunzioni 2016-2018 per la copertura delle posizioni dirigenziali dell'Ente” dd.18.11.2016;
- Parere sul Piano Triennale delle Azioni Positive 2017-2019 dd.16.12.2016.

Nell'ambito dei propri compiti propositivi il Comitato ha affrontato le tematiche di seguito riportate:

- Proposta del Comitato Unico di Garanzia per la predisposizione del Piano per la formazione del Comune di Trieste dd.4.2.2016;
- Considerazioni del Comitato Unico di Garanzia su operatività del Comitato di Direzione dd.27.5.2016;
- Personale “collaboratrici d'infanzia” precario dd.10.6.2016;
- Proposte del C.U.G. al Codice di comportamento e nota illustrativa della Presidente Zagaria dd.14.10.2016;
- Indicazioni sugli indirizzi riguardanti il Piano triennale delle Azioni Positive (P.A.P.) dd.21.11.2016.

Nell'ambito dei propri compiti di verifica, il Comitato si è espresso sui seguenti provvedimenti:

- Richiesta aggiornamenti sullo stato delle iniziative previste in tema di orari e conciliazione dd.4.2.2016;

- Richieste della Presidente del C.U.G., Rossana Zagaria, sul Piano per la formazione del Comune di Trieste dd.24.2.2016;
- Richiesta di informazione riguardante lo stato di attuazione del Piano delle Azioni Positive 2014-2016 dd.10.10.2016;
- Richiesta sull'utilizzo dei parcheggi convenzionati al Park San Giusto a favore di dipendenti del Comune di Trieste con esigenze familiari per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dd.26.10.2016
- Rinnovo della composizione del Comitato Unico di Garanzia dd.27.10.2016.

9. Considerazioni sull'attività svolta dal Comitato Unico di Garanzia nel 2016 e riflessioni sull'attività futura

L'attività svolta dal Comitato unico di Garanzia è stata intensa e volta ad accompagnare lo svolgersi di un articolato Piano delle Azioni positive, giunto a conclusione di un primo triennio e già positivamente avviato a percorrere un ulteriore ciclo. Gli esiti delle azioni promosse e svolte sono da ritenersi positivi, e sicuramente produttivi di ulteriori sviluppi nel prosieguo.

E' intenzione di questo Comitato seguire con attenzione nei prossimi mesi i processi che coinvolgono il personale nella fase di costituzione e avvio delle UTI.

Si ritiene di dover porre in evidenza i molteplici segnali di disagio che sono pervenuti al Comitato da parte di molti dipendenti , che hanno vissuto e stanno vivendo momenti di cambiamento della propria vita professionale determinati dalla prospettiva di essere oppure di essere divenuti “personale comunale in avvalimento alla UTI.”

Identità questa difficile da definire, sicuramente “in transito”, al momento non è chiaro da dove verso dove.

E' comprensibile come questa condizione, sebbene non sia in discussione il posto di lavoro, sia causa di incertezza, preoccupazione, in ultima analisi di una condizione personale certamente non prossima al benessere lavorativo per il quale le Amministrazioni intendono lavorare.

Sarà impegno del Comitato essere e rimanere un punto di riferimento per i/le colleghi/e coinvolti in questo processo.