



Comune di Trieste
Direzione Generale e Risorse Umane-Servizio Risorse Umane



COMITATO UNICO DI GARANZIA

RELAZIONE ANNO 2017

luglio 2018

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”.*

Il documento descrive anche, al paragrafo 5, la situazione del personale del Comune di Trieste, riferita al 2017, in confronto pure agli anni precedenti, 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 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

Il secondo mandato del Comitato è iniziato con deliberazione giunta n.105 dd.16 marzo 2015 essendo giunta a conclusione l'operatività del primo Comitato, insediatosi in data 6 marzo 2011.

In data 3 maggio 2017 ha cessato la sua appartenenza al Cug e al Comune di Trieste il componente titolare del Sindacato Direl, Mitja Buzan, il quale, nonostante apposita mail di richiesta di sostituzione inviata all'Organizzazione Sindacale di appartenenza in data 8.5.2017, non è stato sostituito in quanto nessun riscontro in merito è pervenuto agli uffici preposti.

Attualmente il CUG risulta quindi composto da:

Rappresentanti dell'amministrazione

Titolari:

Rossana Zagaria (*Presidente*) fino al 19/12/17*

Maria Luisa Maione

Alessandro Brescia

Marcello Bergamini

Claudio Stornello

Giorgio Tagliapietra

Rappresentanti OO.SS.

Titolari:

Valentina Bissoli (*Vicepresidente*)

Irene Pisanelli

Maritza Filipuzzi

Franca Arzon

Andrea Sossi

Supplenti:

Marianelda Miniussi

Rossella Diviacco

Emanuele Oliemans

Fabio Stolfa

Andrea Debelli

Barbara Borsi

Supplenti:

Stefania Caponi

Alessandra Giurco

Raffaella Coreno

Luciano Momic

Eda Rumilda Dican

Marco Coloni

* Dal 19/01/2018 Barbara Borsi (Presidente)

5. Situazione del personale nell'anno 2017

Composizione del personale al 31 dicembre 2017

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	3	33,33%	6	67%	9	100,00%
Oltre 50 anni	10	41,67%	14	58%	24	100,00%
Totale personale	13	39,39%	20	61%	33	100,00%
percentuale sul personale complessivo		0,50%		0,77%		1,27%

	donne		uomini		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 c						
	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
percentuale sul personale complessivo		0,00%		0,00%		0,00%

	donne		uomini		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Posizioni organizzative (P.O.)						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	3	100%	3	100,00%
41-50	27	65,85%	14	34%	41	100,00%
Oltre 50 anni	37	68,52%	17	31%	54	100,00%
Totale personale	64	65,31%	34	35%	98	100,00%
percentuale sul personale complessivo		2,46%		1,31%	0	3,76%

	donne		uomini		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Categoria D – PLB – PLC						
Meno di 30 anni	5	100,00%	0	0,00%	5	100,00%
31-40	28	90,32%	3	9,68%	31	100,00%
41-50	63	74,12%	22	25,88%	85	100,00%
Oltre 50 anni	74	56,92%	56	43,08%	130	100,00%
Totale personale	170	67,73%	81	32,27%	251	100,00%
percentuale sul personale complessivo		6,53%		3,11%		9,64%

	donne		uomini		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Altri dipendenti						
Meno di 30 anni	17	77,27%	5	22,73%	22	100,00%
31-40	205	83,67%	40	16,33%	245	100,00%
41-50	464	68,54%	213	31,46%	677	100,00%
Oltre 50 anni	896	70,11%	382	29,89%	1278	100,00%
Totale personale	1582	71,20%	640	28,80%	2222	100,00%
percentuale sul personale complessivo		60,75%		24,58%		85,33%
Totale personale complessivo	1829	70,24%	775	29,76%	2604	100,00%

La composizione del personale fra uomini e donne registra un lieve scostamento; sul totale generale le donne rappresentano il 70,24% dell'organico, a fronte del dato 2016 che era del 69,29%.

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

PART -TIME	2013		2014		2015		2016		2017	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Dipendenti a tempo indeterminato con <i>part-time</i> < o = al 50%	22	7	19	6	17	11	59	4	16	4
Dipendenti a tempo indeterminato con <i>part-time</i> > al 50%	240	20	232	24	223	33	234	29	213	28
Dipendenti con contratto a termine e <i>part-time</i> < o = al 50%	123	9	66	10	86	16	59	7	13	1
Dipendenti con contratto a termine e <i>part-time</i> > al 50%	13	0	3	0	10	2	13	2	77	6
Totale personale complessivo	398	36	320	40	336	62	365	42	319	39

Mentre rimane costante e molto netta nel periodo sopra descritto (2012-2017) la prevalenza di donne nel totale del personale che utilizza l'istituto del part-time, va però segnalata nel corso del 2017 una significativa diminuzione del numero assoluto nella quota femminile (da 365 a 319 totali) e una ulteriore riduzione, seppur contenuta, registratasi nella quota maschile in confronto al 2016 (da 42 a 39 in numero assoluto gli uomini richiedenti part-time).

CONGEDI	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Congedi maternità-paternità												
N. di persone	69	0	84	0	77	0	64	0	62	0	65	0
congedi parentali facoltativi												
N. di persone	196	47	204	49	180	50	222	47	249	54	247	55

Rimane costante nel periodo sopra descritto (2012-2017) la proporzione fra donne e uomini nel complesso del personale che utilizza congedi parentali facoltativi: gli uomini sono circa un quarto del totale. Si conferma inoltre al valore zero l'utilizzo di congedi di paternità.

FORMAZIONE - NR. PERSONE	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Dirigenti	14	17	8	9	15	11	17	16	13	17	12	17
Posizioni organizzative	62	29	64	27	69	37	71	40	71	40	65	34
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	110	45	131	55	124	79	149	75	160	77	145	55
Altri dipendenti	900	311	1409	480	1331	520	1519	626	1374	531	1316	421
Totale personale complessivo	1612	571	1612	571	1539	647	1756	757	1618	665	1538	527

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	2017
numero richieste di mobilità interna	24	33	33	33	92
numero cambi mansione temporanei/definitivi:	43	41	2	11 temporanei e 100 definitivi	47 definitivi
numero dipendenti cessati:	36	64	108	90, di cui 10 in mobilità	105
numero dipendenti assunti:	12 di cui 5 da mobilità	3 (da mobilità)	262 (di cui 21 da mobilità)	104	37 (di cui 18 da mobilità)

I dati sopra esposti saranno oggetto di apposita analisi da parte del Comitato nelle prossime sedute annuali. Si può già in questo primo momento osservare:

- il dato sulle richieste di mobilità interna appare visibilmente aumentato rispetto al passato, quale probabile indicatore di un malcontento generalizzato dovuto all'incremento del carico di lavoro derivante dall'accentuata quantità di pensionamenti non coperti da altrettante nuove assunzioni;
- sono davvero degni di nota i numeri riguardanti i cambi di mansione, probabilmente collegati all'aumento dell'età media del personale. 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.
- Anche nell'anno di riferimento si rileva, come menzionato precedentemente, il progressivo depauperamento degli organici, non sostenuto – per vincoli esterni – da adeguati reclutamenti. Il trend dovrebbe invertirsi a partire dal 2018 in seguito alla realizzazione dei vari concorsi previsti dal piano delle assunzioni formulate dall'Amministrazione comunale che dovrebbero consentire un riequilibrio della pianta organica e un miglioramento generale delle condizioni di benessere lavorativo delle persone, anche alla luce delle future ulteriori quiescenze.

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

Nel corso del 2017 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) 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. nonché il 30 marzo 2017 in Auditorium del Museo Revoltella alla presentazione, promossa dalla Rete dei Comitati Unici di Garanzia territoriali, del volume "La violenza sulle donne e sui minori: una guida per chi lavora sul campo" a cura di Patrizia Romito e Natalina Folla dell'Ateneo giuliano e dell'autore Mauro Melato.

Tali eventi formativi sono stati i seguenti:

Convegno "Libertà e partecipazione" - Giovedì 4-Venerdì 5 maggio 2017 Salone del Parlamento del Castello di Udine – **1** partecipante (Stornello). Iniziativa organizzata dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane e dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Udine in collaborazione con il Comune di Udine per proporre una riflessione sui temi della partecipazione, rappresentanza, cittadinanza e visibilità femminili.

Giornata di formazione: "Tempi di vita e tempi di lavoro: quadro normativo, prassi operative e azioni positive" - Mercoledì 31 maggio 2017 Sala Generali, MIB School of Management. Relatrice la Consigliera regionale di Parità, Prof.ssa Avv. Roberta Nunin. – **13** partecipanti (Arzon, Bergamini, Bissoli, Brescia, Debelli, Dican, Diviaco, Maione, Miniussi, Pisanelli, Stolfa, Stornello, Zagaria). L'incontro si è collocato nell'ambito delle iniziative del Piano triennale delle Azioni positive (P.A.P.) ed ha registrato la partecipazione anche di sedici rappresentanti di alcuni Cug territoriali quali quelli dell'Università di Trieste, delle locali Aziende Sanitaria e Ospedaliera, del Burlo Garofolo, della SISSA e dell'Osservatorio di Geofisica Sperimentale di Trieste. Vi ha partecipato pure la Consigliera di Fiducia del Comune di Trieste, dott.ssa Wally Trinca.

Giornata di formazione: "Pari Opportunità, lavoro, diritti: il quadro normativo e le prassi applicative dopo le recenti riforme" - Martedì 17 ottobre 2017 Sala Generali, MIB School of Management. Relatrice la Consigliera regionale di Parità, Prof.ssa Avv. Roberta Nunin – **7** partecipanti (Arzon, Borsi, Caponi, Dican, Momic, Stornello, Zagaria). L'iniziativa è stata realizzata a favore di Dirigenti e Responsabili di Posizione Organizzativa del Comune di Trieste e fa parte del Piano delle Azioni Positive dell'Ente. Vi ha preso parte anche la Consigliera di Fiducia del Comune di Trieste, dott.ssa Wally Trinca.

Corso di formazione sulle Unioni Civili – Giovedì 26 ottobre 2017 Palazzo Gopceovich Sala I° piano. Relatore Andrea Nessi, Funzionario direttivo dei Servizi al Cittadino e Servizi demografici – **6** partecipanti (Borsi, Coreno, Debelli, Dican, Giurco, Oliemans). L'iniziativa fa parte del Piano delle Azioni Positive dell'Ente ed è stata realizzata per aggiornare componenti del Cug interessati/e su un tema in continua evoluzione dal punto di vista normativo e sociale. All'evento ha partecipato anche personale della Direzione Generale e Risorse Umane-Servizio Risorse Umane.

Giornata di formazione: “Violenza di genere e azioni di contrasto: quadro normativo, metodologie, buone prassi” - Martedì 21 novembre 2017 Sala Generali, MIB School of Management. Relatrici la prof.ssa Natalina Folla, docente dell'Università di Trieste, la Consigliera regionale di Parità, Prof.ssa Avv. Roberta Nunin e Imma Tromba, Vicepresidente del Centro antiviolenza Goap di Trieste. – **11** partecipanti (Borsi, Caponi, Debelli, Diviaco, Filipuzzi, Maione, Momic, Pisanelli, Stornello, Tagliapietra, Zagaria). L'iniziativa è stata realizzata a favore di Dirigenti e Responsabili di Posizione Organizzativa del Comune di Trieste e fa parte del Piano delle Azioni Positive dell'Ente. Vi hanno preso parte, oltre alla Consigliera di Fiducia del Comune di Trieste, dott.ssa Wally Trinca, anche 5 esponenti di alcuni Cug territoriali quali quelli dell'Università di Trieste e della locale Azienda Sanitaria.

Giornata di formazione “Mobbing: profili giuridici e responsabilità. Ripartizione onere risarcitorio per il connesso danno erariale” - Martedì 28 novembre 2017 Sala Generali, MIB School of Management - **8** partecipanti (Borsi, Coreno, Debelli, Dican, Maione, Momic, Stolfa, Zagaria). L'iniziativa è stata istituita dalla Consigliera di Fiducia dell'Ente, dott.ssa Wally Trinca, a favore di Dirigenti e P.O. del Comune di Trieste per illustrare le conseguenze di comportamenti consapevolmente o meno omissivi nei confronti di persone mobbizzate.

Seminario di studi: “Sconfiggere la violenza contro le donne: la centralità del lavoro” - Venerdì 1 dicembre 2017, Aula Magna, edificio A, Università di Trieste - **5** partecipanti (Coreno, Debelli, Dican, Maione, Stornello). Iniziativa messa in atto dall'Ateneo giuliano e aperta al pubblico per sensibilizzare l'interesse su una tematica di stretta attualità. All'evento ha partecipato anche personale della Direzione Generale e Risorse Umane-Servizio Risorse Umane.

7. Considerazioni sulle iniziative di formazione e del Piano triennale delle Azioni Positive (P.A.P.) inerenti alle tematiche riguardanti le competenze del Comitato.

In seguito alle proposte presentate dagli uffici preposti sul Piano per la formazione 2017 e sul Piano triennale delle Azioni Positive (P.A.P.), il Comitato ha formulato diverse richieste a favore dei/le dipendenti del Comune di Trieste.

Per il Piano di Formazione:

- aggiornamento del personale in tema di Codice degli Appalti su cui sono stati organizzati corsi a gruppi di dipendenti suddivisi per Servizio;
- ciclo di formazione, inserito come schede 46 e 47 nel Piano per la formazione 2017, dedicato a competenze di gestione delle risorse umane nell'ambito di quelle richieste alle figure dirigenziali e di coordinamento (dirigenti e PO), in virtù del prossimo cambio generazionale (nuovi ingressi e pensionamenti) in un'ottica di collegamento fra indagine sul benessere organizzativo svolta dalla Psicologa del Lavoro dell'Ente, dott.ssa Ornella Luis, e il sistema di valutazione;
- due nuove edizioni del corso di "autodifesa" dal titolo "Lavorare per le persone e con le persone, in sicurezza e consapevolezza", da inserire nel prossimo Piano di formazione, riservato a due gruppi di circa 20 dipendenti ciascuno fra operatori di sportello delle Aree Servizi e Politiche Sociali, addetti dei Centri Civici, di Musei e di Biblioteche comunali, ufficio accettazione atti e sala studio info point dell'Archivio allo scopo di fronteggiare in modo consoni situazioni di tensione con l'utenza e suddiviso in una prima serie di cinque incontri di circa due ore l'uno ed in una seconda serie di cinque incontri di approfondimento ambientati in una delle sedi di lavoro, allo scopo di effettuare l'esperienza formativa "sul campo" e migliorare ai fini della sicurezza l'ambiente fisico stesso.

Per il P.A.P.:

- attività del Punto di ascolto "Mobbing. No, grazie", in relazione al quale si è avuto il rinnovo della Convenzione con la Ccdl-Uil di Trieste rinforzandone le caratteristiche di prevenzione delle molestie morali e psicofisiche e di accrescimento della cultura del benessere negli ambienti di lavoro con la messa a disposizione di locali comunali;
- misure di regolamentazione riguardanti i congedi, le altre forme di flessibilità e di conciliazione esistenti a sostegno degli impegni dei/le lavoratori/trici per la cura familiare, il cui iter non è ancora stato concluso;
- apertura, poi avvenuta, dello Sportello informativo della valutazione della performance del dipendente pubblico per la corretta compilazione delle schede da parte delle persone incaricate della funzione di osservazione (O.R.I.) nel processo valutativo stesso;
- utilizzo di posteggi convenzionati presso il Park San Giusto, senza esito per mancata risposta da parte della ditta concessionaria, a vantaggio di dipendenti del Comune di Trieste con esigenze familiari per favorire la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro;
- realizzazione, sinora non effettuata, delle azioni dell'Obiettivo 5 del P.A.P. sulle Politiche di integrazione intergenerazionale e valorizzazione delle professioni e, in special modo, del progetto denominato "Pigmalione" per evitare la perdita del patrimonio culturale ed esperienziale del personale prossimo al pensionamento tramite la trasmissione delle conoscenze acquisite in carriera a colleghi/e che restino in servizio.

8. L'attività svolta dal Comitato nel 2017

Il Comitato Unico di Garanzia si è riunito periodicamente nel corso del 2017 svolgendo n.9 sedute ordinarie tra gennaio e dicembre. Mediamente la durata degli incontri è stata di circa 2 ore mentre la media delle presenze è stata di 8,22 componenti ad incontro.

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

- Parere sulla proposta di deliberazione relativa a: “modifiche alla macrostruttura e alle funzioni dell'Ente. Istituzione delle posizioni organizzative a decorrere dall'01.08.2017” dd.13.07.2017;
- Parere sul Regolamento per la disciplina delle attività e degli incarichi extralavorativi dd.16.10.2017;
- Parere sul Bando per la selezione della Consigliera di Fiducia dell'Ente periodo 2018-2019 dd.17.11.2017;

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

- Proposta del Comitato Unico di Garanzia per il Piano di Formazione 2017 dd.20.01.2017;
- Proposte e considerazioni sul Piano audit interno sul Benessere Organizzativo dd.24.02.2017;
- Proposte e considerazioni sull'attuazione del Piano triennale delle Azioni positive 2017-2019 dd.28.06.2017;
- Considerazioni e proposte sul processo di valutazione 2016 dd.28.06.2017;
- Proposte del Comitato Unico di Garanzia per il Piano di Formazione 2017 dd.11.07.2017;

9. Considerazioni sull'operato svolto dal Comitato Unico di Garanzia nel 2017 e riflessioni sull'attività futura

L'operato compiuto nel 2017 dal Comitato Unico di Garanzia è stato rivolto in primis alla realizzazione e verifica delle iniziative inerenti al Piano delle Azioni Positive (PAP) 2017-2019.

Fondamentale è stato poi intessere, ai fini della salvaguardia del benessere lavorativo dei/delle dipendenti, proficui rapporti collaborativi con la responsabile di Posizione Organizzativa dell'Ufficio Benessere Organizzativo, Pari Opportunità, Organismi di Parità, Elisabetta Belullo, specie riguardo alla valutazione del personale ed agli eventuali malcontenti che ne potrebbero derivare, nonché con la Psicologa del Lavoro, dott.ssa Ornella Luis e con la Consigliera di Fiducia dell'Ente, dott.ssa Wally Trinca.

Con queste due ultime figure sussiste inoltre l'intendimento di predisporre, a vantaggio dei/delle dipendenti, una opportuna brochure che illustri comparativamente, in base alla avvertita carenza di informazioni in merito, le attività ed i riferimenti di Consigliera e Psicologa del Lavoro stesse nonché del Comitato Unico di Garanzia dell'Ente.

Preciso impegno del Comitato sarà altresì restare vigile sulla questione delle Unioni Territoriali Intercomunali (UTI) poiché il personale comunale in avalimento ad esse vive attualmente una situazione d'incertezza di attribuzioni su cui il CUG ha più volte raccolto molteplici segnali di disagio.

Inoltre, forti del Protocollo d'intesa vigente, si cercherà di intensificare ulteriormente la rete di relazioni con i Comitati Unici di Garanzia facenti capo a diverse realtà del territorio giuliano con l'obiettivo di stimolare vicendevolmente le specifiche iniziative ma anche di crearne alcune comuni in maniera da trovare soluzioni sempre valide alle problematiche delle differenti organizzazioni lavorative.

Va senz'altro affrontata infine la criticità relativa all'assenza di esponenti partecipativi della sigla sindacale della Dirl in seno al Comitato Unico di Garanzia in quanto ciò comporta un disequilibrio sulla composizione paritetica dell'organismo, sul numero di presenze alle sedute e, pure, un minore apporto di contributi nelle materie di competenza.