



comune di trieste
area risorse umane e servizi al cittadino

COMITATO UNICO DI GARANZIA

DEL

COMUNE DI TRIESTE

RELAZIONE ANNO 2012

giugno 2013

Trieste

- *Premessa*

- *Riferimenti normativi*

- *Compiti generali*

- *Gli ambiti di competenza del CUG di Trieste*

- *Composizione del CUG*

- *Relazione annuale sulla situazione del personale*

- *Politiche organizzative e benessere lavorativo*
 - ✓ *Un'analisi di genere nell'ambito della valutazione del rischio stress lavoro correlato*

- *Iniziative e proposte del CUG*

PREMESSA

La relazione - secondo i termini previsti dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011¹ - si propone di illustrare l'attività svolta dal CUG nel corso del 2012.

Il Comune di Trieste ha costituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) – così come previsto dalla L. 183/2010, che ha riunito i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing* – con la delibera della Giunta comunale n. 42 del 14.02.2011 (emanata in data 4 marzo 2011).

RIFERIMENTI NORMATIVI

- D. lgs. 165/2001 (art. 57).
- D. lgs. 198/2006 Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28.11.2005 n. 246, come modificato dal D. lgs. 5/2010.
- 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. 81/2008, come integrato dal D. lgs. 106/2009.
- D. lgs. 150/2009.
- Art. 21 della L. 183/2010 (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.

COMPITI GENERALI

Il Comitato Unico di Garanzia ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità nell'ambito della Pubblica Amministrazione, contribuendo all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro improntato sul rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e sul contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

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

Il CUG si pone come principio operativo il raggiungimento della massima 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.

¹ *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"* (Presidenza del Consiglio dei Ministri) - paragrafo 3.3.

GLI AMBITI DI COMPETENZA DEL CUG DI TRIESTE

Il Comitato si è costituito il 14 febbraio 2011; nella sua formazione attuale si è formalmente riunito il 13 settembre 2012.

Il CUG, a seguito di una riorganizzazione della struttura dell'Ente, inizialmente è stato incardinato nell'Area Risorse Economiche e Finanziarie, per poi essere inserito nel Servizio Autonomo Risorse Umane e Formazione.

Il relativo regolamento è stato approvato nel corso della seduta del 22 ottobre 2012 (www.retecivica.trieste.it).

Il CUG assolve a compiti *propositivi*:

- 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 ed 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 (ad 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 e 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:

- 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:

- 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

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

Presidente: Luis Ornella

Vicepresidente Bissoli Valentina

Rappresentanti dell'amministrazione

Titolari:

Luis Ornella (Presidente)

Ambrosi Maria Teresa

Galopin Anna

Mezzavilla Roberto

Stornello Claudio

Tagliapietra Giorgio

Todaro Giacomo

Rappresentanti OO.SS.

Titolari:

Berti Luca

Bissoli Valentina (Vicepresidente)

Costantini Erica

Filipuzzi Maritza

Momic Luciano

Saincich Gabriella

Sossi Andrea

Supplenti:

Nardi Valentina

Miniussi Marinelda

Maione Maria Luisa

Bianchi Stefano

Jerman Paolo

Tomè Alfonso

D'Alto Alessandro

Supplenti:

Lokar Mauro

Caponi Stefania

Aiello Teresa

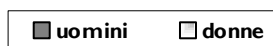
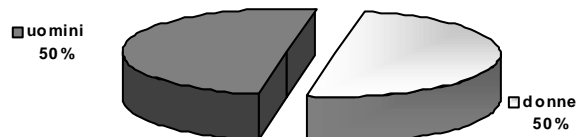
Coreno Raffaella

Buzan Mitja

Arzon Franca

Coloni Marco

titolari/supplenti



RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DELLE RISORSE UMANE (al 31.12.2012)²

età	Dirigenti			
	donne		uomini	
< 30 anni	0	0,00%	0	0,00%
31-40 anni	0	0,00%	0	0,00%
41-50 anni	1	20,00%	4	80,00%
> 50 anni	17	60,71%	11	39,29%
totale personale	18	54,55%	15	15,45%
% sul personale complessivo		1,06%		1,82%

Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente (art. 19, c. 6 D. Lgs. 165/2001)					
donne		uomini		totale	
valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
4	50%	4	50%	8	100

Responsabili di Posizione Organizzativa					
età	donne		uomini		
	< 30 anni	1	100,00%	0	
31-40 anni	5	55,56%	4	44,44%	
41-50 anni	35	16,09%	11	23,91%	
> 50 anni	29	63,04%	17	36,96%	
totale personale	70	68,63%	32	31,37%	
% sul personale complessivo		4,12%		3,89%	

Terza area (cat. D)					
età	donne		uomini		
	< 30 anni	3	100,00%	0	
31-40 anni	55	50,46%	54	49,54%	
41-50 anni	138	52,67%	124	47,33%	
> 50 anni	92	53,49%	80	46,51%	
totale personale	288	52,75%	258	47,25%	
% sul personale complessivo		16,97%		31,35%	

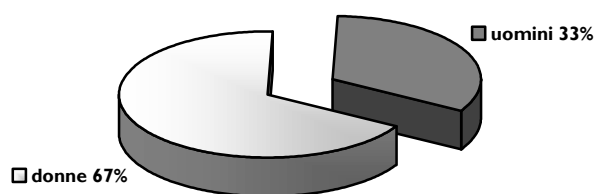
Altri dipendenti					
età	donne		uomini		
	< 30 anni	3	37,50%	5	
31-40 anni	143	74,87%	48	25,13%	
41-50 anni	507	72,53%	192	27,47%	
> 50 anni	668	70,99%	273	29,01%	
totale personale	1321	71,83%	518	28,17%	
% sul personale complessivo		77,84%		62,94%	

² Elaborazione statistica annuale a cura dell'Amministrazione.

Da un esame degli aspetti relativi alla distribuzione delle risorse umane dell'Ente nelle diverse categorie (compresa la dirigenza), disaggregate per genere e per fasce d'età, emerge una netta prevalenza delle lavoratrici rispetto ai lavoratori.

Non si rileva prevalenza di genere nelle posizioni di vertice, mentre si segnala una significativa presenza femminile tra i responsabili di posizione organizzativa (rapporto di due a uno).

dipendenti suddivisi per genere



personale con diverse tipologie contrattuali (*)

	donne		uomini		totale
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti
A tempo determinato	283	91,59	26	8,41	309
Contratto co.co.co.	18	45	22	55	40
Contratto di consulenza occasionale con durata > a 1 anno	0	0	0	0	0
Contratto di formazione lavoro	0	0	0	0	0
Altre tipologie contrattuali di lavoro flessibile	45	32,37	94	67,63	139
Totale personale	346	70,9	142	29,1	488

(*) Nella tabella sono riportati i dati del personale, suddiviso per genere e per tipologia contrattuale. Dal computo è stato escluso il personale con contratti di consulenza di durata inferiore ad un anno.

POLITICHE ORGANIZZATIVE E BENESSERE LAVORATIVO

Dall'analisi dei dati relativi ai dipendenti che usufruiscono del regime di *part-time* o di congedi parentali si delinea una decisa prevalenza femminile che peraltro appare strumentale alle necessità di conciliazione tra tempi e ruoli diversi (lavoro/genitorialità/familiari non autosufficienti).

La formula che consente di armonizzare la vita professionale con quella familiare resta il *part-time* (in particolare l'opzione pari o superiore al 50%), cui le lavoratrici ricorrono in misura nettamente superiore rispetto ai colleghi, in un rapporto di 10 a 1.

Se poi il ricorso allo strumento del "congedo parentale" è appannaggio quasi esclusivo delle lavoratrici, il dato percentuale tra donne e uomini relativo alla L. 104/92 (che tutela quanti hanno in carico un familiare disabile) è pienamente confrontabile, attestandosi in entrambi i casi su un valore pari a circa il 9%.

Nell'ambito di quelle azioni positive che rispondono a precise esigenze di conciliazione vita/lavoro - rendendo così concreta la parità di *chance* uomo-donna nello svolgimento dell'attività lavorativa e a tutela della genitorialità - l'Amministrazione ha ritenuto di aprire un nido aziendale (in linea peraltro con la L.R. 7/2010).

PART- TIME (*)

	donne		uomini	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Dipendenti a tempo indeterminato con <i>part-time</i> < o = al 50%	28	7,57	10	2,72
Dipendenti a tempo indeterminato con <i>part-time</i> > al 50%	258	69,72	23	6,21
Dipendenti con contratto a termine con <i>part-time</i> < o = al 50%	48	12,97	3	0,81
Dipendenti con <i>part-time</i> > al 50% con contratto a termine	0	0	0	0
Totale personale complessivo	334	90,26	36	9,74
% sul totale complessivo		20,48		4,53

(*) L'Ente non ha rimodulato il *part-time* secondo l'art.16 L. n. 183/2012 (c.d. collegato lavoro)

CONGEDI PARENTALI

		donne	uomini
congedi obbligatori	n. persone	69	0
	durante media in giorni per persona	145	0
congedi facoltativi	n. persone	196	47
	durante media in giorni per persona	28	17

FORMAZIONE

	Numero dipendenti		Ore annue per dipendente	
	donne	uomini	donne	uomini
Dirigenti	14	17	21	17
Posizioni Organizzative	62	29	22	19
Terza Area	110	45	8	9
Altri dipendenti	900	311	6	5
Totale	1086	402	57	50

Le attività formative promosse dall'Ente, che si articolano all'interno di un piano formativo generale pluriennale, sono orientate al miglioramento delle competenze e delle conoscenze professionali individuali e di gruppo.

E' importante sottolineare che – costituendo l'evento formativo un'occasione significativa per la crescita personale e professionale – è stata posta particolare attenzione alla calendarizzazione di corsi di formazione/aggiornamento per agevolare la partecipazione dei dipendenti su cui gravano carichi di cura.

UN'ANALISI DI GENERE NELL'AMBITO DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO.

Negli ultimi anni il concetto di benessere organizzativo si è rivelato uno degli elementi chiave nel progetto di rinnovamento dei paradigmi organizzativi in ambito privato e pubblico.

Alla salute dell'organizzazione sono associate espressioni come "produttività" ed "efficienza", che si traducono in potenziamento della *performance* e dei servizi, ma anche "miglioramento della qualità della vita", che presuppone il pieno coinvolgimento dei dipendenti in processi di partecipazione e di valorizzazione professionale e nella creazione di un buon clima organizzativo.

Il nesso esistente tra salute dell'individuo e salute del contesto lavorativo, la correlazione tra benessere psicofisico e processo motivazionale e, infine, tra quest'ultimo e gli *output* di *performance* costituiscono, infatti, i cardini su cui si devono necessariamente incentrare e sviluppare le politiche organizzative della pubblica amministrazione.

In questa prospettiva si è mosso il legislatore che ha indirizzato i propri sforzi sui fattori di benessere organizzativo quale spinta propulsiva per una profonda innovazione nell'ambito degli Enti pubblici. Fondamentale appare il D. lgs. 150/2009 che stabilisce un significativo collegamento tra ciclo della *performance* e benessere organizzativo per cui "*l'Organismo indipendente di valutazione della performance, [...], cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla [...] Commissione*"(art. 14, c. 5).

Non meno rilevante è la precedente direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica che fin dal 2004³ evidenziava come essenziali "*per lo sviluppo e l'efficienza delle amministrazioni, le condizioni emotive dell'ambiente in cui si lavora, la sussistenza di un clima organizzativo che stimoli la creatività e*

³ "*Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni*" (dd. 24.3.2004, pubblicata su GU n. 80 del 5 aprile 2004). Con tale documento si fornivano precise indicazioni sulle modalità di intervento all'interno degli Enti pubblici per incentivare il benessere organizzativo.

l'apprendimento, l'ergonomia - oltre che la sicurezza - degli ambienti di lavoro” in quanto essi “costituiscono elementi di fondamentale importanza ai fini dello sviluppo e dell'efficienza delle amministrazioni pubbliche”.

Il frame entro cui si completa il significato di “benessere organizzativo” è il “Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”⁴ che agli artt. 2, 25 e 28 definisce “salute” quale “*stato di completo benessere fisico, mentale e sociale*”, citando poi espressamente la necessità di tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori anche da “rischi particolari tra cui anche quelli da stress lavoro-correlato”.

Cruciale nell'assetto organizzativo appare la dinamica domanda/risorse, ovvero quel rapporto tra gli obiettivi da raggiungere (carico o pressione lavorativa) e le risorse presenti, intese quali valori, strumenti e significati espressi dal contesto organizzativo (quali ad esempio: valorizzazione dei dipendenti, supporto da parte del superiore gerarchico, possibilità di crescita professionale, ambiente relazionale collaborativo, ecc.).

Se è vero che il miglioramento delle prestazioni in termini di raggiungimento degli obiettivi di efficacia e di produttività è strettamente connesso con un contesto lavorativo che realizzi e mantenga il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, diventa quanto mai opportuno illustrare i risultati di una recente indagine sulla rilevazione del rischio da Stress Lavoro Correlato.

Tra le dimensioni analizzate nel percorso di valutazione dello SLC (*Domanda, Controllo, Supporto dei Superiori, Supporto dei Colleghi, Relazioni, Ruolo, Cambiamento*) è emerso che vi sono sottogruppi di lavoratori nei quali è probabile una maggior esposizione ai rischi.

Tra gli elementi di rischio sono stati rilevati: l'assenza di evoluzione di carriera per quel che riguarda il primo livello della valutazione ed inoltre, tra gli esiti qualitativi, la frattura tra il vertice dell'organizzazione e il resto del personale al lavoro in termini di formazione, di pianificazione della comunicazione e di trasmissione delle informazioni rilevanti ai fini della comprensione delle motivazioni sottostanti la scelta degli obiettivi.

Per quanto riguarda il secondo livello della valutazione si evince che la motivazione al lavoro correla indirettamente, via soddisfazione, con la buona qualità delle relazioni sul posto di lavoro e con il supporto dei superiori, ovvero con la possibilità di ricevere da chi ricopre incarichi di responsabilità informazioni un adeguato riscontro sul lavoro svolto, ascolto attivo e sostegno emotivo in caso di necessità.

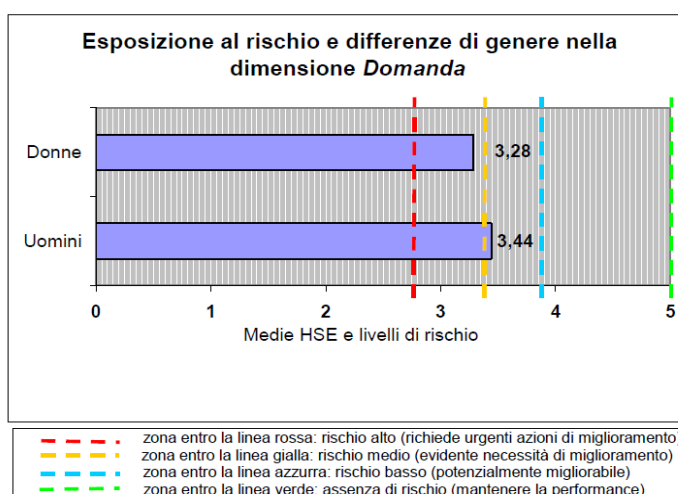


Grafico 7: Rispetto al carico lavorativo si rileva un livello di stress medio per le donne e un livello di stress basso per gli uomini, con una differenza piccola ma significativa tra i due (N=760, p<0,05).

⁴ D. lgs. 81/2008 pubblicato su GU n. 101 del 30.4.2008 - Suppl. Ord. n. 108.

A seguito di un'ulteriore analisi del campione di questi gruppi (760 persone rappresentative di 1681 totali) si è evidenziato un effetto di genere, ovvero che le lavoratrici donne si attestano ad un livello di rischio più alto in maniera lieve ma significativa rispetto agli uomini nella dimensione della *Domanda*, mostrando di essere maggiormente esposte al rischio da stress per quegli aspetti dell'attività lavorativa connessi alla pressione e al carico di lavoro.

In conclusione l'indagine sulla rilevazione del rischio da Stress Lavoro Correlato (SLC) ha fornito l'occasione per fare alcune considerazioni che possono essere estratte in prima battuta da una semplice analisi della composizione del campione, ma che soprattutto rappresentano un'opportunità per intraprendere azioni a favore della tutela della differenza di genere, nella particolare fattispecie della conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro.

INIZIATIVE E PROPOSTE ORGANIZZATIVE DEL CUG

Nel corso del 2012 il CUG ha sviluppato ipotesi di eventi formativi incentrati su tematiche attinenti alla normativa in materia di politiche di conciliazione, direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, azioni positive, ecc.

In proposito va segnalata la giornata di studio dedicata a *“I Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e il superamento delle discriminazioni: composizione, modalità di funzionamento, compiti e responsabilità”*.

Si è trattato di un incontro tra i componenti del CUG del Comune di Trieste, i Dirigenti di Area e i dipendenti che si occupano di tali materie.

Nel corso delle nove riunioni del CUG, che si sono svolte nel corso del 2012, è stato deciso in merito a:

- creazione di un sito dedicato in Internet - Comune di Trieste: www.retecivica.trieste.it
- creazione di una casella di posta elettronica: CUG@comune.trieste.it
- istituzione di gruppi di lavoro incentrati su temi specifici.

Sono state delineate tre aree tematiche e costituiti i relativi gruppi di lavoro:

1. *“Comunicazione”* – sezione impegnata nella cura e aggiornamento del sito del CUG e nella promozione di azioni positive e di interventi *gender oriented* nell'ottica di un cambiamento della cultura organizzativa.
2. *“Pari Opportunità”* – gruppo che sviluppa i temi della flessibilità organizzativa nella gestione dei rapporti lavorativi in una prospettiva di conciliazione delle richieste del datore di lavoro con le esigenze espresse dalle lavoratrici e dai lavoratori.
In particolare è allo studio del Comitato l'introduzione di nuovi modi e formule di conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro attraverso:
 - a) proposte di rimodulazione della disciplina del lavoro a tempo parziale;
 - b) analisi di altri strumenti - ad integrazione di quelli già esistenti - finalizzati a garantire il mantenimento della flessibilità *family-friendly*, intesa come elemento organizzativo positivo (rimodulazione del tempo del lavoro con l'introduzione ad es. della banca delle ore, ecc.).

Le proposte si inseriscono in una più ampia rivisitazione della cultura organizzativa in cui si possano conciliare le esigenze del lavoro e le responsabilità familiari, tra cui quelle genitoriali;

c) ideazione di percorsi formativi sull'applicazione delle pari opportunità.

3. “*Mobbing e Benessere organizzativo*” – team che ha sviluppato proposte in merito a specifici rischi individuabili all'interno degli attuali contesti lavorativi.

Nel corso del 2012 si è occupato di elaborare un codice etico per una chiara definizione dell'orientamento dell'organizzazione nei confronti della diversità e individuazione delle procedure per prevenire e superare le situazioni problematiche.

Inoltre il Comitato nel suo insieme ha realizzato le seguenti attività:

a) compiti consultivi in ordine all'elaborazione del piano triennale della formazione generale dell'Ente per accrescere e perfezionare l'attività formativa soprattutto in un'ottica di genere. Tra gli obiettivi rientrano lo sviluppo e la valorizzazione della componente femminile nel contesto lavorativo in una prospettiva di una progressione di carriera e di tutela della professionalità (anche durante l'astensione dal lavoro per ragioni diverse: congedi parentali, aspettativa, ecc.);

b) proposte relative all'inserimento mirato del personale assente dal luogo di lavoro per un periodo di tempo significativo, ovvero superiore ai sei mesi, che prevede l'inserimento in un percorso strutturato di riqualificazione professionale attraverso formazione mirata e di tutoraggio sul posto di lavoro.

c) collaborazione con il responsabile del Servizio Prevenzione e Sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere (individuazione di tutti i fattori che possono incidere sul benessere organizzativo in quanto esito di forme di discriminazione e/o disagio sul luogo di lavoro).

Nel corso dell'attività il CUG ha seguito metodologie di lavoro sempre finalizzate alla creazione di una rete di scambio e collaborazione con altri interlocutori, i quali direttamente o indirettamente possono concorrere a sviluppare quelle azioni positive in tema di promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo, oltre che di contrasto a ogni forma di discriminazione nel contesto lavorativo nella consapevolezza che l'attivazione di nuove connessioni rappresenta un'indispensabile sollecitazione all'apertura di ulteriori prospettive di sviluppo.