



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

COMITATO UNICO DI GARANZIA

RELAZIONE ATTIVITA' ANNO 2013

(prevista dal Regolamento di disciplina del Comitato Unico di Garanzia art.3 c.7)

Via Corte D'Appello, 16- 10122 Torino - tel. 0114432509 - fax 011 4432550
comitatopariopportunita@comune.torino.it
www.irma-torino.it

Premessa

L'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito, per brevità, C.U.G.) è prevista dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183 (Collegato al lavoro); i compiti, la composizione e le modalità di funzionamento sono disciplinati dal medesimo articolo e dalla Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il C.U.G. sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Come sancisce la Legge 183/2010 al C.U.G. vengono attribuiti compiti propositivi quali: piani di azioni positive, politiche di conciliazione, individuazione delle possibili cause di discriminazione...; compiti consultivi formulando pareri, a titolo d'esempio, su: progetti di riorganizzazione, di formazione, interventi di conciliazione, valutazione del personale e contrattazione integrativa...e di verifica quali: risultati delle azioni positive, azioni sul benessere organizzativo e sul contrasto al mobbing, alle discriminazioni e alle molestie.

Il C.U.G. opera in collaborazione con la Consigliera di Fiducia dell'Ente, invitata permanente alle riunioni, la Consigliere di Parità nazionale e le Consigliere di Parità competenti per territorio (provinciale e regionale). Importante sottolineare la collaborazione con il Servizio Prevenzione e Protezione per l'individuazione dei fattori che possano incidere negativamente sul benessere organizzativo in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o violenza morale, psicologica o fisica.

Il C.U.G. contribuisce a garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dai principi di parità e di pari opportunità, dal benessere organizzativo, concorrendo a contrastare ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica posta in essere nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Ente.

Infatti, il Comune di Torino, raccogliendo le sollecitazioni e le indicazioni dell'Unione europea (raccomandazione del Consiglio europeo n. 231/92 e Risoluzione del Parlamento europeo n. A3-0043/1994), aveva già provveduto ad adottare, sin dal 1998, il Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, nominando la Consigliera di Fiducia, quale strumento di prevenzione, di tutela e di applicazione dei principi contenuti nel Codice stesso.

Il C.U.G. del Comune di Torino, Organismo obbligatorio per tutte le Pubbliche Amministrazioni, è stato istituito con determinazione del Direttore Generale il 25 giugno 2012 (mecc. 42545/066).

Le/i componenti, coerentemente alle previsioni dell'art. 21 della Legge 183/2010, sono le/i seguenti:

a) Componenti titolari individuati dalle Organizzazioni sindacali

Cognome e Nome	Organizzazione Sindacale
Brullino Carmela	DIRCOM
Lippiello Sandra	
Peloso Sannina	UIL-FPL
Ortolani Elena	
Messina Caterina	CISL FPS
Vaschetto Giovanni	
Caramello Marina	CGIL – Funzione pubblica
Serra Silvia	
Gianguialano Maria	CSA
Masat Alessandra	Coordinamento Sindacale Autonomo

b) Componenti titolari rappresentanti dell'Amministrazione

Cognome e Nome	Rappresentante dei/delle lavoratori/lavoratrici
Adamo Flavia	V.d.G. Servizi Amministrativi – Servizio Pari Opportunità, Tempi e Orari della Città
Bianciardi Gabriella	V.d.G. Servizi Amministrativi – Direzione Servizio Pari Opportunità, Tempi e Orari della Città
Cerullo Giovanna	Direzione Centrale Cultura e Educazione - Direzione Scuola – Servizio Personale
Fabbi Laura	Direzione Centrale Ambiente, Sviluppo Territorio e Lavoro – Direzione Sviluppo, Progetti Europei e Smart City – Servizio Fondi Strutturali e Sviluppo Economico
Fogliano Ornella	V.d.G. Servizi Amministrativi – Direzione Circoscrizione 4
Latore Mauro	Direzione Centrale Corpo di Polizia Municipale – Servizio Servizi Integrati
Miglia Elena	Servizio Centrale Organizzazione – Servizio Contenzioso e Rapporti sindacali
Turiño Rita	Direzione Centrale Politiche Sociali e Rapporti con le Aziende Sanitarie – Direzione Servizi Sociali
Zanetti Patrizia	Direzione Centrale Cultura e Educazione – Servizio Biblioteche
Zarrelli Rodolfo	V.d.G. Ingegneria – Servizio Sistema Sicurezza e Pronto Intervento

Presidente del C.U.G. : Gabriella Bianciardi

Vice Presidente: Elena Ortolani (componente a rotazione da individuare all'interno delle organizzazioni sindacali presenti nell'Organismo).

Il C.U.G. si è dotato di un proprio Regolamento n. 355 (approvato con deliberazione del Consiglio comunale in data 14 maggio 2012, esecutiva dal 28 maggio) che stabilisce i compiti dell'Organismo, le modalità di nomina delle/dei componenti, le modalità di convocazione e di funzionamento dello stesso.

ATTIVITA' DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA - ANNO 2013

Il Comitato ha sede presso il Servizio Pari Opportunità, Tempi e Orari della Città, ma non possiede locali appositamente adibiti allo svolgimento delle proprie attività. Si è dotato di un proprio capitolo di spesa, come prevede la norma, su tale capitolo nel bilancio 2013 non sono stati stanziati fondi.

Allo stato attuale non è stata ancora identificata una segreteria che curi la parte amministrativa e gestionale, prevista peraltro dall'art. 8 del regolamento di funzionamento del CUG.

L'anomalia consiste nel lasciar svolgere questa funzione ad una componente del CUG, situazione non compatibile con il suo ruolo all'interno dell'Organismo.

Attività svolte

Le attività svolte dal CUG in questo periodo possono essere così schematicamente riassunte:

- incontri periodici
- contatti costanti con altri CUG di pubbliche amministrazioni: comune di Genova, Milano, Monza, Venezia, Provincia di Torino, Regione Piemonte....
- Contatti costanti con le Consigliere di Parità competenti sul territorio
- attuazione azioni contenute nei PAP
- monitoraggio del progetto di telelavoro

Il primo incontro dell'anno si è svolto il 21 febbraio 2013.

L'ordine del giorno prevedeva la trattazione dei seguenti argomenti:

presentazione relazione annuale dell'attività della Consulente di Fiducia, attivazione del gruppo di lavoro sulla conciliazione e l'aggiornamento del progetto di telelavoro della Città.

Il C.U.G. si è successivamente riunito nelle seguenti date per la discussione degli ordini del giorno di seguito indicati:

14 maggio 2013: presentazione del C.U.G. e relazione annuale prevista da regolamento, presentazione del Piano di Azioni Positive triennio 2012-2015, presentazione dati sul personale e sulle vertenze aventi ad oggetto comportamenti contrari ai principi del Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Torino.

L'incontro del 14 maggio 2013 ha visto la partecipazione dell'Assessore Passoni, della Consulente di Fiducia dell'Ente e del Direttore del Personale. Durante questo incontro si è convenuti sull'esigenza di formalizzare con apposito atto le modalità consultative del C.U.G. da parte dell'Ente (compiti consultivi e di verifica).

24 ottobre 2013: proposte per il 25 novembre: "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne", relazione attività del gruppo di lavoro sulla conciliazione, richiesta di orario flessibile presentata da una dipendente, progetto Telelavoro: proposte di implementazione e messa a regime.

12 dicembre 2103: formazione stress lavoro correlato: individuazione formatrici/formatori, concretizzazione proposte del 14 maggio e 24 ottobre, programmazione formazione componenti C.U.G. (azione 1 del PAP), richiesta implementazione e messa a regime del telelavoro presentata dalla CISL FP.

Piani di intervento per attuare pari opportunità e benessere organizzativo

Per quanto riguarda l'attuazione dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e alle molestie, dalla relazione annuale della Consulente di Fiducia avv. Mirella Caffaratti, emerge che la maggior parte delle situazioni esposte dalle persone che le si sono rivolte sono qualificabili come disagio lavorativo, talvolta anche grave, con ricadute significative sullo stato di salute dei/delle dipendenti e sull'efficienza del servizio, ma non sono mancati casi di mobbing, di difficoltà di conciliazione dei tempi tra esigenze lavorative e quelle di cura della famiglia e di discriminazione in ragione di genere.

La stessa propone all'Amministrazione una riflessione sulle problematiche di conciliazione dei tempi e suggerisce una riflessione sull'utilizzo di modulazioni orarie più compatibili con i problemi di assistenza familiare, compreso l'utilizzo del part time, nonché una riflessione sulle ricadute di tali modulazioni orarie sulla progressione di carriera.

Rispetto alle tematiche sopra citate, l'Amministrazione ha redatto due *Piani triennali di Azioni Positive*: il primo riferito al triennio 2008/2011, l'attuale relativo al triennio 2012/2015 (approvato con deliberazione di Giunta mecc. 06589/130 del 27 novembre 2012).

I Piani di Azioni Positive (PAP) sono documenti necessari per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal d.lgs. 198/2006 (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*).

I PAP individuano una serie di attività che permettono di avviare concretamente azioni di tipo integrato, in grado di produrre effetti di cambiamento significativi, nell'ente e nel territorio.

Attuazione delle azioni contenute nei Piani di Azioni Positive, triennio 2012-2015

Aree di intervento:

Sensibilizzazione/formazione sulle pari opportunità

Sono state realizzate azioni di sensibilizzazione del personale sulle tematiche di parità e contrasto alle discriminazioni attraverso l'aggiornamento costante del Portale Irma e mediante comunicazioni istituzionali, inviate a tutto il personale, in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne – 25 novembre (allegato 1).

E' stata realizzata una presentazione del C.U.G. e dei Piani di Azioni Positive all'Assessore al Personale, alla Commissione Consiliare Diritti e Pari Opportunità, al Direttore del Personale e alla Dirigente del Servizio formazione dell'Ente.

Sensibilizzazione sulla violenza di genere

Azioni di sensibilizzazione del personale sulla violenza di genere e sugli strumenti per affrontarla in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne – 25 novembre (allegato 2).

Adesione della Città alla Campagna contro la violenza "Un posto occupato" (allegato 3).

L'iniziativa ha previsto di riservare una sedia vuota, fra le altre, in cui è stato apposto il manifesto di "Posto occupato" a ricordare l'assenza di una donna, vittima di femminicidio.

La Città ha aderito riservando un posto vuoto in Consiglio comunale e in Giunta, nella settimana del 25 novembre e nelle varie iniziative promosse dalla Città.

Benessere lavorativo

FORMAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO

Nel 2013 sono proseguite le attività di formazione rivolte ai/alle dipendenti dell'Ente, attività che prevedono la distribuzione di materiale informativo, la presentazione dei principali fattori di rischio: burn out, molestie sessuali, mobbing e discriminazioni e degli strumenti di tutela: Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Torino, Consulente di Fiducia e Comitato Unico di Garanzia.

Le richieste di formazione specifica sono pervenute dai seguenti settori dell'Amministrazione comunale: ITER (1 incontro) e dalla Direzione Servizi Tributarî, Catasto e Suolo pubblico, (12 incontri della durata di 3.00 ore ciascuno).

Organizzazione del lavoro e conciliazione

TELELAVORO

Il C.U.G. svolge anche la funzione di Osservatorio permanente sul telelavoro. Tale Osservatorio raccoglie dati ed osservazioni circa l'andamento del progetto, il suo impatto sul funzionamento dell'Ente, le sue ricadute.

E' stata inoltre presentata all'Amministrazione una proposta di sostegno del progetto esistente e del suo ampliamento prevedendo la fruizione anche agli uomini.

Per quanto riguarda le azioni di conciliazione, all'interno del gruppo di lavoro specifico sono state analizzate buone pratiche sulla conciliazione lavoro/famiglia/tempi di vita applicate in aziende pubbliche e private e sono state individuate alcune esperienze che potrebbero essere proposte come progetti pilota anche nel nostro Ente.

Sono state proposte all'Amministrazione alcune ipotesi di ridefinizione degli orari di lavoro in ottica di conciliazione e di benessere organizzativo: lavoro a casa, part time, percorsi di accompagnamento e tutoring al rientro dalla maternità, assistenza alla genitorialità, congedi parentali/servizio integrato di conciliazione, servizi di cura e time saving.

Torino, 26 marzo 2014

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia


Gabriella Bianciardi