

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

2 9 MAR. 2017

3.140.2

Alla cortese attenzione:

Sindaca della Città di Torino . Chiara Appendino

Assessore alle Politiche del Personale - Sergio Rolando

Assessore alle Politiche di Pari Opportunità -Marco Giusta

Presidente Commissione -Diritti e Pari Opportunità Viviana Ferrero

Segretario Generale – Mauro Penasso

Vice Direttore Generale Servizi Amministrativi Giuseppe Ferrari

Direttore Servizio Centrale Organizzazione -Emilio Agagliati

Direttore centrale Direzione Cultura. – Educazione e Gioventù Aldo Garbarini

LORO SEDI

Oggetto: trasmissione relazione attività del Comitato Unico di Garanzia - anno 2016



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

Con la presente si trasmette la relazione prevista dal Regolamento di disciplina dell'attività del Comitato Unico di Garanzia (art. 3 comma 7): "il C.U.G. redige e trasmette, ai vertici politici ed amministrativi, entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione dettagliata sulla situazione del personale, riferita all'anno precedente, riguardante i principi di parità, di pari opportunità, di benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni ed alle molestie sessuali, morali e psicologiche nei luoghi di lavoro"

Cordialmente

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia Gabriella Bianciardi



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 2016

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



#### CITTA DI TORINO

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

#### 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 sua composizione e le modalità di funzionamento sono disciplinati dal medesimo articolo 21 della Legge 183/2010 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 (C.P.O.) e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Il Comitato Pari Opportunità del Comune di Torino è stato istituito nel 1988; nel 2010 sono state annesse anche le funzioni del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing (Co.Po.Mo.), precedendo, in un certo senso, la normativa che prevedeva la fusione dei due organismo in uno solo.

Con deliberazione del 14 maggio 2012, esecutiva dal 28 maggio 2012, il Consiglio Comunale ha approvato il Regolamento di Disciplina dell'attività del Comitato Unico di Garanzia che stabilisce i compiti dell'Organismo, le modalità di nomina delle/dei componenti, le modalità di convocazione e di funzionamento dello stesso.

Con determina del Direttore Generale del 25 giugno 2012 (mecc. 2012 42545/066) è stato istituito il CUG della Città, successivamente, con determinazione del 20 aprile 2015 (mecc. 2015 41652/066) sono state sostituite le componenti collocate in pensione.

Il CUG ha concluso il primo mandato di 4 anni nel mese di giugno 2016. Come da normativa istitutiva il CUG è nominato dal dirigente posto al vertice dell'Amministrazione e dura in carica 4 anni; gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta. Pertanto, accolta la disponibilità delle/dei componenti individuati nel primo mandato, il direttore del Personale ha provveduto alla riconferma dei/delle componenti del CUG per la parte aziendale, e ha preso atto della riconferma/sostituzione per la parte sindacale. L'atto dirigenziale di riconferma è



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

stato emanato il 25 novembre 2016. Dal mese di giugno al mese di novembre il CUG ha continuato a svolgere i compiti determinati da legge.

Pertanto il CUG, a seguito dell'atto dirigenziale del 25 novembre 2016 risulta così composto:

### a) Componenti titolari individuati dalle Organizzazioni sindacali

Cognome e Nome	Organizzazione Sindacale
Brullino Carmela	DIRCOM
Lippiello Sandra	
Peloso Sannina	UIL-FPL
Cicerone Marco	
Messina Caterina	CISL FPS
Vaschetto Giovanni	
Mangano Annunziata	CGIL - Funzione pubblica
Parisi Marilena	
Giangualano Maria	Coordinamento Sindacale Autonomo
Masat Alessandra	

### b) Componenti titolari rappresentanti dell'Amministrazione

Cognome e Nome	Rappresentante dei/delle lavoratori/lavoratrici	
Adamo Flavia	Direzione Cultura, Educazione e Gioventù - Area Giovani e Pari Opportunità	
Avico Angioletta	Direzione Cultura, Educazione e Gioventù - Area Servizi Educativi	
Bianciardi Gabriella  Presidente	Direzione Cultura, Educazione e Gioventù - Area Giovani e Pari Opportunità	
Elia Oriara	Direzione Politiche sociali e Rapporti con le ASL	
Fabbri Laura	Direzione Commercio, Lavoro, Innovazione e Sistemo Informativo	
Latore Mauro	Direzione Corpo di Polizia Municipale - Servizio Amministrazione P.M.	



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

Miglia Elena	Direzione Organizzazione - Servizio Contenzioso e Rapporti sindacali
Petronio Gabriella	Direzione Servizi Amministrativi - Coordinamento
Zanetti Patrizia	Direzione Cultura, Educazione e Gioventù - Servizio Biblioteche
Zarrelli Rodolfo	Direzione Servizi Tecnici per l'Edilizia pubblica - Sistema Sicurezza e Pronto Intervento

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....; 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, la Consigliera di Parità nazionale e le Consigliere di parità competenti per territorio (provinciale e regionale).

Il C.U.G. contribuisce a garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità e di pari opportunità, di benessere organizzativo, concorrendo a contrastare ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Torino.

Il Comitato ha sede presso l'Area Giovani e Pari Opportunità via Corte d'Appello. 16 ma non è dotato di 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 2016 sono stati stanziati 4.000 euro che non è stato possibile utilizzare a seguito di una serie di limitazioni nel corso dell'anno finanziario in merito agli impegni.



## CITTA' DI TORINO Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Allo stato attuale non è stata ancora identificata una segreteria che curi la parte amministrativa e gestionale, come prevede l'art. 8 del Regolamento di Funzionamento del C.U.G.; il ruolo di segreteria e di coordinamento delle attività viene svolto da una componente interna all'Organismo.

#### ATTIVITA' SVOLTE NELL'ANNO 2016

Le attività del C.U.G. possono essere così schematicamente riassunte:

- incontri periodici
- contatti costanti con altri C.U.G. di pubbliche amministrazioni
- contatti costanti con le Consigliere di Parità a livello locale
- verifica attuazione azioni contenute nel Piano di Azioni Positive della Città
- elaborazione proposte di azioni da inserire nel Piano di Azioni Positive triennio 2016/2018
- istituzione e coordinamento Rete dei CUG della città
- monitoraggio del progetto di telelavoro
- attività collegate al benessere lavorativo: formazione stress lavoro correlato
- contatti costanti con la Consigliera di Fiducia dell' Ente
- attività di rappresentanza in occasione di eventi e manifestazioni

### Il primo incontro dell'anno si è svolto il 19 gennaio 2016

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

- 1) azioni da inserire nel PAP 2016 2018 da proporre all'Amministrazione.
- 2) Bozza programma convegno su telelavoro e smart working organizzato dalla Città e previsto per il 17 febbraio 2016.

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

### 5 aprile 2016

- 1) incontro con Comandante del Corpo di Polizia municipale per problematiche relative all'attività dei/delle vigili
- 2) relazione attività della Consulente di Fiducia anno 2015

#### 7 ottobre 2016

- 1) rinnovo componenti CUG
- 2) telelavoro e smart working
- 3) azioni del PAP 2016 2018 che coinvolgono il Servizio Centrale Risorse Umane:



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

proposte

4) aggiornamento su nomina Consulente di Fiducia

5) formazione componenti CUG da parte di ASL TO3 (azione prevista dal PAP)

### COMPITI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Compiti propositivi

Il CUG ha elaborato, tra la fine del 2015 e gli inizi del 2016, le proposte di azioni positive da inserire nel nuovo Piano di Azioni Positive (PAP) relativo al triennio 2016 - 2018

Il PAP è stato proposto all'Amministrazione e approvato l'8 aprile 2016 con deliberazione di Giunta comunale (mecc.2016 01180/130).

### Compiti di verifica

L'attività di verifica dell'assenza di discriminazioni e di disagio lavorativo e sull'esito delle azioni di promozione del benessere lavorativo è prevista da normativa istitutiva dei CUG e contenuta nel regolamento di Funzionamento del CUG all'art.3 lettera D (compiti di verifica).

Nel 2016 il CUG ha preso in carico una richiesta pervenuta da un gruppo di dipendenti della Polizia municipale in merito ad un disagio lavorativo dovuto ad un eccessivo carico di turnazioni notturne e festive. È stato audito il Comandante Gregnanini il quale si è impegnato ad emettere a breve un avviso per la ricerca di personale interno da adibire alla turnazione.

Sempre in riferimento ai compiti di verifica, Il CUG valuta lo stato di attuazione delle azioni positive contenute nei PAP.

Nel 2016 si è dato attuazione, da parte del Servizio Organizzazione, ad alcune azioni del PAP relative all'Area Organizzazione del lavoro e Conciliazione e precisamente:

- predisposizione di un opuscolo informativo sui congedi, aspettative e permessi;
- elaborazione di proposte rispetto ad alcune forme di conciliazione quali l'introduzione di forme di part time rivedibile e di permessi per le attività di volontariato sono state oggetto di contrattazione collettiva con relativa ipotesi di accordo.



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

- la Città ha partecipato ad un Bando della Regione Piemonte per il finanziamento di nuove postazioni di telelavoro;

- sono state avviate alcune sperimentazioni di smart working in Servizi specifici.

In riferimento all'Area del PAP formazione ed aggiornamento sul contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere, il Servizio Lgbt della Città ha effettuato corsi di formazione rivolti a:

- Circoscrizioni Amministrative, attraverso una serie di moduli formativi che, dopo aver coinvolto le/i funzionarie/i in Posizione Organizzativa e le/i Referenti LGBT (febbraio-marzo 2016), sono stati rivolti alle/ai dipendenti delle 10 Circoscrizioni (aprile, maggio, ottobre, novembre e dicembre 2016).

Sono stati erogati 7 moduli formativi di 12 ore ciascuno per 84 ore di formazione complessiva e 130 partecipanti.

- Servizi Sociali, attraverso la formazione erogata, sulla base di specifiche esigenze di aggiornamento professionale, al personale dei seguenti servizi:

· Servizio Adulti in Difficoltà

· Casa dell'Affidamento Familiare (unitamente a personale dei Servizi Sociali e delle ASL coinvolto nella gestione degli affidamenti familiari)

· SFEP - Scuola Formazione Educazione Permanente (quest'ultima formazione è stata rivolta anche personale del Polo Cittadino della Salute e del Centro per le Relazioni e le Famiglie;

contestualmente si è svolto un modulo formativo rivolto al personale addetto alle pulizie della sede della SFEP, dipendente da Cooperativa; la SFEP, in particolare, ha svolto un ruolo di co-progettazione dell'intero piano formativo insieme al Servizio LGBT (gennaio-dicembre 2016).

Sono stati erogati 4 moduli formativi per complessive 33 ore di formazione e 53 partecipanti.

## ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

Nell'ambito della collaborazione tra C.U.G. e Sistema Sicurezza per continuare a proporre interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro - correlato con gli Uffici di Prevenzione e Protezione delle Direzioni dell'Ente: sono stati erogati 6 incontri formativi di due ore ciascuno rivolti al Corpo di Polizia Municipale sui temi suddetti svolti da 4 persone componenti il CUG.



#### CITTA DI TORINO

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

# ATTIVITÀ DI PROMOZIONE: RETE CITTADINA DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA

Nel 2015 il CUG ha valutato opportuno promuovere una Rete Cittadina dei Comitati Unici di Garanzia, a cui hanno aderito 13 enti, con le seguenti finalità:

scambio di buone prassi e informazioni; condivisione di azioni comuni con particolare riferimento a quelle contenute nei Piani di Azioni Positive nonché alle esperienze di formazione per dare omogeneità di conoscenze e competenze ai soggetti che compongono la Rete; programmazione e organizzazione di eventi/iniziative/attività comuni; maggior visibilità ai CUG; condivisione di professionalità; darsi aiuto reciproco nella risoluzione di problematiche comuni.

Con deliberazione della Giunta Comunale in data 21 luglio 2015 (mecc. 2015 03247/130), esecutiva dal 27 luglio 2015 si è preso atto della costituzione della Rete cittadina dei CUG e dell'adesione alla Rete stessa da parte del CUG del Comune di Torino.

Nel 2016 la rete CUG cittadina ha partecipato alle celebrazioni in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne prevedendo l'installazione presso le proprie sedi, in luoghi altamente frequentati, di alcune sagome di donna della mostra "Voci nel silenzio. La violenza nega l'esistenza" realizzata dalla Regione Piemonte nel 2009.

Hanno aderito all'iniziativa 10 dei 13 Enti della Rete: ARPA, ATC, Camera di Commercio, Città della Salute con allestimenti presso il Presidio Molinette e S. Anna, Ospedale Mauriziano, Agenzia Mobilità Piemontese, UNITO, Regione Piemonte, Città metropolitana, Comune di Torino con allestimenti presso la Biblioteca centrale e a Palazzo Civico, all'ingresso della Sala Rossa.

La Rete cittadina è stata coordinata anche per il 2016 dal CUG del Comune di Torino e si è riunita più volte nel corso dell'anno.

La Rete ha partecipato al Forum regionale dei Comitati Unici di Garanzia istituito nel 2016 dalla Consigliera di Parità della Regione Piemonte.



## CITTA' DI TORINO Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

## PIANI DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITÀ E BENESSERE ORGANIZZATIVO

Per quello che attiene l'attuazione dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e molestie, dalla relazione annuale della Consulente di Fiducia avv. Mirella Caffaratti emergono alcune situazioni qualificabili come disagio lavorativo (7 casi su 40), talvolta anche grave, non configurabile ancora come mobbing ma in cui il malessere del soggetto è evidente. Tali situazioni hanno ripercussioni sullo stato di salute psico fisico e sull'efficienza del servizio.

Alla Consulente di Fiducia sono stati prospettate anche situazioni di mobbing che riguardano un gruppo di persone di una stessa direzione (7 casi su 40) e situazioni di discriminazioni e molestie (8 casi su 40).

La Consulente, nella relazione annuale sulla sua attività, propone all'Amministrazione una riflessione sulle modalità di concessione del part time; riflessione portata anche all'interno delle riunioni del C.U.G. Per facilitare la fruizione del part time sarebbe opportuno considerare la possibilità per i nuovi part time, di rivederli nel tempo, poiché le difficoltà che hanno portato alle richieste in alcuni casi sono temporanee, in questo modo potrebbe esserci una rotazione dei part time.

Torino, 28 marzo 2017

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia Gabriella Bianciardi