



CITTÀ DI SALUZZO
Comitato Unico di Garanzia

RELAZIONE ATTIVITA' ANNO 2013

Durante l'anno 2013 il Cug, ha proseguito la propria azione conformandosi a quelle che sono le quattro macro azioni: conoscere, diffondere, conciliare e collaborare contenute nel suo Piano delle Azioni Positive.

Il Comitato ha discusso nel corso delle sue riunioni delle problematiche segnalate dai dipendenti: in particolare la richiesta di uniformare l'apertura degli uffici dal lunedì al venerdì, l'aumento del lasso temporale in cui effettuare la pausa pranzo nella giornata del mercoledì in cui l'apertura degli uffici si protrae fino alle ore 14,00, la possibilità di esentare alcuni uffici quali la Segreteria Generale e la Segreteria del Sindaco dall'osservare tale apertura al pubblico in quanto impegnati nel pomeriggio nelle incombenze legate alla Giunta Comunale.

Uno spazio significativo è stato dedicato alla promozione di iniziative di socializzazione e di benessere tra i dipendenti: in questa ottica si sono organizzate delle camminate – fitwalking nella giornata del giovedì cui si è data pubblicità sia con un volantino informativo inviato a tutti i dipendenti sia attraverso il sito dell'ente. Tale iniziativa ha riscosso un discreto successo, alle camminate anno aderito diversi dipendenti e tali camminate si sono articolate da aprile a giugno.

Un corso di ballo latino – americano si è tenuto da ottobre a marzo 2014 incontrando il consenso dei partecipanti.

Per migliorare la comunicazione interna l'Ufficio Ced ha predisposto, alla pagina intranet del sito, la possibilità di postare le diverse iniziative promosse dal Cug.

Per quanto riguarda la formazione, il Comune di Saluzzo ha aderito all'iniziativa promossa dal Comune di Mondovì che ha realizzato un'iniziativa formativa sulle funzioni dei Comitati Unici di Garanzia e sul benessere organizzativo.

Il corso ad oggetto: "Le funzioni del Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" si è tenuto a Mondovì nella sala conferenze del Comune giovedì 13 e 20 giugno 2013.

All'iniziativa cui è stata data informazione a tutti i dipendenti, con possibilità di partecipazione per i dipendenti interessati, hanno preso parte alcuni componenti del Comitato, che hanno riferito agli altri componenti i temi trattati, socializzando gli esiti dell'attività formativa espletata.

Durante le giornate formative si sono illustrati i ruoli e le competenze degli organismi di parità e le loro possibili sinergie con gli organi dell'ente. Le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Cug sono tracciate dalla direttiva 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in una logica di continuità con i Comitati per le Pari Opportunità ed i Comitati per il contrasto del fenomeno del mobbing, il Cug si afferma come un soggetto nuovo dotato di compiti propositivi, consultivi, e di verifica, attraverso il quale il legislatore intende raggiungere i seguenti tre obiettivi:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere;
- favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza e la produttività delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, dal benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e violenza;
- razionalizzare e rendere efficiente l'organizzazione della P.A. anche in materia di Pari Opportunità, attraverso l'unificazione del CPO (comitati pari opportunità) e dei Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing in un unico organismo;

Le relatrici si sono soffermate sul diritto antidiscriminatorio, le fonti ed i contenuti che si reperiscono negli art.li 3 e 37 della costituzione, nell'art. 141 del trattato di Amsterdam e nel Codice delle Pari Opportunità, nonché nella direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 23 maggio 2007 sulla parità tra uomo e donna nelle pubbliche amministrazioni.

Esistono diverse tipologie di discriminazioni, la discriminazione è diretta quando una persona è trattata meno favorevolmente rispetto ad un'altra in situazione analoga, è indiretta quando una disposizione, un atto, o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere una persona o una categoria di persone in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad un'altra, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purchè l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari. Ancora le discriminazioni possono riguardare il genere, l'età, la disabilità, l'orientamento sessuale, l'origine etnica, la razza e la lingua.

E' emersa dal corso la necessità di prestare particolare attenzione a quelli che sono o possono essere comportamenti antidiscriminatori, il Comitato sebbene è consapevole che esistono adempimenti tecnico - amministrativi da rispettare nella gestione del rapporto di lavoro all'interno dell'ente, non si esime dal suggerire all'ente di prestare maggiore attenzione verso atteggiamenti che possono ravvisare dei comportamenti discriminatori.

Particolare attenzione è stata posta al fatto che spesso il rientro dalla maternità può essere fonte di disagio in chi riprende il servizio dopo mesi di assenza dal lavoro, un affiancamento ad altro personale ed un passaggio di consegne graduale sono suggeriti.

Durante le giornate formative è stata rimarcata la presenza, in enti di una certa dimensione quali il Politecnico di Torino della Consigliera di Fiducia, quale soggetto esterno a cui i dipendenti si possono rivolgere per esporre le loro problematiche.

E' emerso come la formazione e l'aggiornamento professionale sono sempre più basilari in un contesto legislativo quale quello attuale in continua evoluzione, realizzare dei corsi all'interno all'ente sfruttando le diverse professionalità esistenti, rivolti a tutti i dipendenti, consente non solamente un miglioramento dell'efficienza della macchina comunale, ma anche un superamento del concetto che i corsi siano riservati solamente a determinati profili professionali.

Sulla base di quanto è emerso durante le giornate formative, e proseguendo nell'ottica di sensibilizzazione sulle tematiche relative all'organizzazione del lavoro, al benessere lavorativo, ed alla non discriminazione, il Comitato ha incominciato ad affrontare la necessità di divulgare tra i colleghi un questionario sul benessere organizzativo per cercare di capire come vivono i colleghi l'ambiente di lavoro, far emergere eventuali criticità ed apportare di conseguenza dei miglioramenti.

Ragionamenti sono stati fatti sul tipo di questionario da formulare, sicuramente anonimo, conciso e con uno spazio per eventuali suggerimenti e/o proposte, ancora alcune considerazioni sono state fatte sulla credibilità del Cug che potrebbe essere superata realizzando degli incontri con i diversi Settori dell'Ente in cui tutti o solamente alcuni componenti del Cug illustrano ai colleghi le finalità di tale questionario, quali sono le finalità del Cug, sensibilizzando anche alcuni Dirigenti e Responsabili che partecipare alle iniziative del Cug non è una perdita di tempo, ma in seno al Cug possono nascere delle iniziative utili per tutto il personale.

A livello tecnico operativo nel corso dell'anno 2013 c'è stato un avvicendamento tra i componenti effettivo e supplente designati dalla organizzazione sindacale Uil: Gerbaudo Bruna è diventata componente effettivo e Giordano Albino Giulio supplente.

Saluzzo, 30 aprile 2014

Il Presidente del Comitato

dott.ssa Silvia Salvai

