



# CITTÀ DI SALUZZO

- Provincia di Cuneo -

Via Macalle', n. 9 CAP 12037 - Tel. 0175/211311 - Fax 0175/211328  
Partita IVA e Codice Fiscale 00244360046  
COMITATO UNICO DI GARANZIA

## Verbale n. 4/2013

Oggi **VENTISETTE GIUGNO 2013**, alle ore **11,30** presso la sede municipale del Comune di Saluzzo nella Sala Giunta, giusta convocazione del 25 giugno 2013, a mezzo posta elettronica, si è riunito il Comitato Unico di Garanzia, costituito dal Segretario – Direttore Generale con Atto di Organizzazione n. 77 del 29 settembre 2011, n. 81 del 19 aprile 2012 e n. 88 del 25 giugno 2013, ai sensi dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183.

Sono presenti i componenti nominati con l'Atto di Organizzazione n. 77 e n. 81, nelle persone di :

<b>NOMINATIVO</b>	<b>QUALIFICA</b>
Silvia Salvai	Presidente
Accalai Luca	Componente effettivo designato dall'Amministrazione
Peano Ivana	Componente effettivo designato dall'Amministrazione
Verra Nadia	Componente effettivo designato dalla Cisl
Barioli Daniela	Componente effettivo designato dalla Cgil
Risultano assenti:	
Nari Lorella	Componente effettivo designato dall'Amministrazione
Gerbaudo Bruna	Componente effettivo designato dalla Uil

Partecipa alla riunione Maria Grazia Pagge Capo Ufficio Risorse Umane con funzioni di Segretario verbalizzante.

La presente riunione è stata richiesta dai componenti del Cug che hanno partecipato al corso sulle funzioni e sui compiti del comitato che si è tenuto il 13 e 20 giugno 2013 a Mondovì.

La componente Barioli procede quindi ad illustrare ai presenti gli argomenti che sono stati trattati nel corso, le relatrici dopo aver effettuato una breve introduzione giuridica su quelli che sono i fondamenti del diritto antidiscriminatorio: l'art. 3 della Costituzione che ai commi 1 e 2 postula il principio di uguaglianza formale "tutti sono uguali difronte alla legge" e di uguaglianza sostanziale che deriva dallo stato sociale, l'art. 37 della Costituzione che tutela la lavoratrice madre, l'art. 117 della Costituzione che disciplina il principio di pari opportunità nella legislazione regionale, l'art. 51 della Costituzione ad oggetto l'accesso alle cariche elettive, nonché la legislazione comunitaria: l'art. 141 del trattato di Amsterdam che dispone il riconoscimento della parità in tutti i campi, i cui dettami sono stati recepiti nella legislazione italiana, in ultimo nel D.lgs. n. 198/2006 - Codice delle Pari Opportunità.

La materia è sicuramente oggetto di evoluzione giurisprudenziale attraverso le sentenze che vengono emesse e che fanno scuola.

Le relatrici del corso si sono quindi soffermate sul concetto di discriminazione che può essere individuale e collettiva, multipla quando si rivolge a più soggetti, diretta quanto una o più persone sono trattate meno favorevolmente rispetto ad un'altra in posizione analoga, indiretta quanto una disposizione, un atto ecc. o un comportamento, una prassi ecc. apparentemente neutri, mettono o possono mettere una categoria di persone in una posizione di svantaggio rispetto ad un'altra.

Emerge dal corso la necessità di prestare particolare attenzione a quelli che sono o possono essere comportamenti antidiscriminatori: un esempio che è venuto fuori durante il corso è la richiesta di un particolare tipo di patente ad esempio la patente A quale requisito essenziale per poter partecipare ad un determinato concorso pubblico, nel caso di specie il concorso per agente di polizia municipale, oppure la richiesta della patente D con il C.a.p. per gli autisti di scuolabus.

A tale affermazione fa seguito un breve dibattito, la Presidente fa presente che i principi di non discriminazione devono essere contemperati con le esigenze organizzative, economiche e di funzionalità dell'ente: se da un lato è vero che questi requisiti possono ravvisare un comportamento discriminatorio, è altrettanto vero che gestire un concorso pubblico per l'assunzione di un dipendente in difetto di tali requisiti consentendo al vincitore di conseguirli successivamente pone problemi di gestione non indifferenti, nel caso non vengano conseguiti, oltre a comportare dei costi aggiuntivi non giustificati a carico dell'ente. Diventa difficile per un ente di piccole dimensioni aver in servizio attivo un dipendente con il profilo di autista di scuolabus che non ha la patente prevista per legge per la guida dello scuolabus.

Il Cug concorda nell'affermare che, pur nel rispetto di tali paletti gestionali, nulla vieta di suggerire all'ente di prestare maggiore verso atteggiamenti che come questo potrebbero ravvisare dei comportamenti discriminatori, per

esempio limitando la richiesta di questi requisiti particolari solo quando siano assolutamente indispensabili allo svolgimento dei compiti a cui il dipendente deve essere adibito.

Nel corso dell'incontro 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.

La componente Verra segnala la figura della Consigliera di Fiducia, quale soggetto esterno a cui i dipendenti si possono rivolgere per esporre le loro problematiche, durante il corso sono stati riportati esempi di enti dove è stata prevista ad esempio il Politecnico di Torino, sono enti di maggiori dimensioni rispetto al nostro dove una figura di riferimento in ambito discriminatorio può essere utile.

Sempre la componente Verrà suggerisce 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.

La Presidente porta quindi all'attenzione dei presenti 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.

Il questionario dovrà essere semplice, anonimo, con uno spazio per eventuali suggerimenti e/o proposte.

Come spunto di riflessione per formularne uno adatto alla realtà di Saluzzo, verrà fatto avere a ciascun componente quello proposto dalla Civit, la Commissione Indipendente per la valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche.

Il componente Accalai solleva il problema della credibilità del Cug: se un questionario anonimo lasciato in un'urna avrà il riscontro sperato tra i colleghi, quanti effettivamente lo compileranno e soprattutto con dati veritieri.

Un suggerimento che emerge per superare questa problematica potrebbe essere quello di realizzare 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.

Infine la componente Peano porta all'attenzione dei presenti la necessità come rimarcato nei verbali precedenti di aumentare il lasso di tempo per la pausa pranzo nel giorno di mercoledì portandola dalle ore 14,30 alle ore 15,00; al mercoledì gli uffici osservano infatti l'apertura al pubblico fino alle ore 14,00. Ricorda inoltre che nei verbali precedenti il Cug aveva concordato nel concedere l'esenzione ad osservare tale orario agli uffici segreteria generale e del sindaco in quanto impegnati nel pomeriggio del mercoledì negli adempimenti connessi con le riunioni della giunta comunale.

Sempre la componente Peano porta ancora all'attenzione dei presenti la richiesta formulata da due dipendenti dell'Ufficio Polizia alla loro Comandante in merito ad un cambio dell'articolazione del loro orario di servizio che ad oggi non ha ancora avuto riscontro.

In chiusura di seduta il Presidente invita i convenuti ad una riflessione sul questionario sul benessere organizzativo rimandando alla prossima riunione sia i dettagli tecnici che le eventuali criticità che dovessero emergere.

Alle ore 13,00 la riunione viene chiusa.

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale.

Il Presidente  
Silvia Salvai  
I membri  
Luca Accalai  
Ivana Peano  
Nadia Verra  
Daniela Barioli

Il Segretario Verbalizzante  
Maria Grazia Pagge