



**Comune di Trieste**  
**Area Risorse umane, Comunicazione e Servizi al cittadino**



## **COMITATO UNICO DI GARANZIA**

### **RELAZIONE ANNO 2015**

**aprile 2016**

CUG – Comitato Unico di Garanzia - e-mail: [cug@comune.trieste.it](mailto:cug@comune.trieste.it) - sito:  
Presidente: dott.ssa Rossana Zagaria -[rossana.zagaria@comune.trieste.it](mailto:rossana.zagaria@comune.trieste.it) – 0406754329-3497137437 Vicepresidente: dott.ssa Valentina Bissoli –  
[valentina.bissoli@comune.trieste.it](mailto:valentina.bissoli@comune.trieste.it) -0406780799 – 3480996916

Segreteria: - 040 6758892 - 8317 [segreteria.cug@comune.trieste.it](mailto:segreteria.cug@comune.trieste.it)

## I. Premessa

La presente relazione è redatta ai sensi della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 ed illustra l'attività svolta dal CUG nel corso dell'anno 2015.

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

- a) componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi dell'art. 40 e 43 del D. Lgs. 165/2001;*
- b) un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione comunale”.*

La presente relazione descrive la situazione del personale del Comune di Trieste, riferita all'anno 2015 e fa riferimento alle informazioni pervenute al Comitato dall'Amministrazione comunale di Trieste (ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante *“misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*).

## 2. Riferimenti normativi

L'attuale quadro normativo di riferimento è il seguente:

- D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 - *“Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali”*;
- D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, così come modificato dalla L. 411.2010, n. 183;
- D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - *“Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna”*, a norma dell'art.6 della L. 28.11.2005, n. 246;
- D. lgs. 81/2008 (come integrato dal D. lgs. 106/2009);
- 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. 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.;
- D. Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 - *“Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”*, come modificato dalla L. 10/2011;
- L. 183/2010, art. 21 (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);
- Regolamento del CUG di Trieste (Approvato nel corso della seduta del CUG del 22 ottobre 2012).
- D. Lgs.15 giugno 2015, n. 80 (Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183).

### 3. Compiti generali

Il CUG opera sulla base dei principi generali sanciti dalla normativa nazionale ed europea in materia di pari opportunità, di benessere organizzativo, di contrasto alle discriminazioni ed al fenomeno del mobbing; ha come principio operativo la 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.

#### Gli ambiti di competenza del CUG di Trieste

Il CUG esercita i compiti ad esso spettanti ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del D. Lgs. 165/2001, introdotto dall'articolo 21 della l.183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità. Più specificatamente:

- ha compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito di competenze che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni di riferimento gli demandano e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità e con la sua espressione territoriale;
- contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni, nella prospettiva di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori/lavoratrici;
- verifica l'osservanza degli obblighi a carico dell'Amministrazione previsti dalla normativa vigente (Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 Marzo 2011 e s.m.i.). Per l'Amministrazione vi è l'obbligo, previsto dalla normativa succitata, di consultare preventivamente il Comitato ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza;

Al CUG competono, ai sensi della normativa vigente, i seguenti compiti:

#### Propositivi su:

- 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;
- 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 (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;
- 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 su:

- 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 su:

- 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, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

## **4. Composizione attuale del CUG**

A marzo del 2015 (Deliberazione giunta n.105 dd.16 marzo 2015) ha preso avvio il secondo mandato del Comitato di garanzia, essendo giunta a conclusione l'operatività del primo Comitato, insediatosi in data 6.3.2011.

Attualmente il CUG risulta composto da:

Presidente: Rossana Zagaria

Vicepresidente: Valentina Bissoli

#### *Rappresentanti dell'amministrazione*

##### *Titolari:*

Rossana Zagaria (*Presidente*)

Maria Luisa Maione

Alfonso Tomè

Christian Tosolin

Claudio Stornello

Giorgio Tagliapietra

#### *Rappresentanti OO.SS.*

##### *Titolari:*

Valentina Bissoli (*Vicepresidente*)

Irene Pisanelli

Maritza Filipuzzi

Mitja Buzan

Gabriella Saincich

Andrea Sossi

##### *Supplenti:*

Marianelda Miniussi

Rossella Diviaco

Emanuele Oliemans

Alberto Rigo

Alessandro Brescia

Marco Lombardo

##### *Supplenti:*

Stefania Caponi

Alessandra Giurco

Raffaella Coreno

Luciano Momic

Franca Arzon

Marco Coloni

## **Nomine/Dimissioni**

Marco Lombardo ha presentato le dimissioni con mail dd.8.10.2015;

Alfonso Tomè, componente effettivo, dalla data del 1 agosto 2015 è in Comando in uscita per un anno presso la Regione F.V.G.

CUG – Comitato Unico di Garanzia - e-mail: [cug@comune.trieste.it](mailto:cug@comune.trieste.it) - sito:

Presidente: dott.ssa Rossana Zagaria -[rossana.zagaria@comune.trieste.it](mailto:rossana.zagaria@comune.trieste.it) – 0406754329-3497137437 Vicepresidente: dott.ssa Valentina Bissoli – [valentina.bissoli@comune.trieste.it](mailto:valentina.bissoli@comune.trieste.it) -0406780799 – 3480996916

Segreteria: - 040 6758892 - 8317 [segreteria.cug@comune.trieste.it](mailto:segreteria.cug@comune.trieste.it)

## 5. Situazione del personale nell'anno 2015

### Composizione del personale al 31 dicembre 2015

#### Determinati + indeterminati

	donne		uomini		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
<b>Dirigenti di seconda fascia</b>						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	3	100,00%	3	100,00%
Oltre 50 anni	12	52,17%	11	47,83%	23	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>12</b>	<b>46,15%</b>	<b>14</b>	<b>53,85%</b>	<b>26</b>	<b>100,00%</b>
percentuale sul personale complessivo		0,45%		0,53%		0,98%

Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001

	donne		uomini		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
percentuale sul personale complessivo	2	50,00%	4	50,00%	6	100,00%
	2	0,08%	4	0,15%	6	0,23%

#### Posizioni organizzative (P.O.)

	donne		uomini		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	100,00%
31-40	1	20,00%	4	80,00%	5	100,00%
41-50	32	62,75%	19	37,25%	51	100,00%
Oltre 50 anni	36	66,67%	18	33,33%	54	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>69</b>	<b>62,73%</b>	<b>41</b>	<b>37,27%</b>	<b>110</b>	<b>100,00%</b>
percentuale sul personale complessivo		2,61%		1,55%	0	4,15%

#### Categoria D – PLB – PLC

	donne		uomini		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	5	100,00%	0	0,00%	5	100,00%
31-40	30	85,71%	5	14,29%	35	100,00%
41-50	64	73,56%	23	26,44%	87	100,00%
Oltre 50 anni	65	55,08%	53	44,92%	118	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>164</b>	<b>66,94%</b>	<b>81</b>	<b>33,06%</b>	<b>245</b>	<b>100,00%</b>
percentuale sul personale complessivo		6,19%		3,06%		9,25%

#### Altri dipendenti

	donne		uomini		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni	28	82,35%	6	17,65%	34	100,00%
31-40	243	80,73%	58	19,27%	301	100,00%
41-50	467	65,96%	241	34,04%	708	100,00%
Oltre 50 anni	853	70,03%	365	29,97%	1218	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>1591</b>	<b>70,37%</b>	<b>670</b>	<b>29,63%</b>	<b>2261</b>	<b>100,00%</b>
percentuale sul personale complessivo		60,08%		25,30%		85,39%
<b>Totale personale complessivo</b>	<b>1838</b>	<b>69,41%</b>	<b>810</b>	<b>30,59%</b>	<b>2648</b>	<b>100,00%</b>

La composizione del personale fra uomini e donne registra spostamenti di scarso rilievo; sul totale generale le donne rappresentano il 69,14% dell'organico, a fronte del dato 2014 che era 67,53%.

I fatti di carattere generale che nel 2015 hanno interessato l'insieme dei lavoratori/lavoratrici del Comune di Trieste sono:

- la riduzione degli organici: nel 2015 sono cessati 108 dipendenti
- il mancato turn over del personale cessato dal servizio mediante reclutamento: le assunzioni in totale sono state 40, delle quali 28 derivanti dai procedimenti di mobilità interni al comparto
- la stabilizzazione di 222 addetti precari nei servizi educativi
- l'introduzione di un sistema di valutazione.

Si espongono di seguito alcuni dati quantitativi generali, allineati con le rilevazioni degli anni precedenti.

PART - TIME	2013		2014		2015	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
Dipendenti a tempo indeterminato con <i>part-time</i> < o = al 50%	22	7	19	6	17	11
Dipendenti a tempo indeterminato con <i>part-time</i> > al 50%	240	20	232	24	223	33
Dipendenti con contratto a termine con <i>part-time</i> < o = al 50%	123	9	66	10	86	16
Dipendenti con <i>part-time</i> > al 50% con contratto a termine	13	0	3	0	10	2
<b>Totale personale complessivo</b>	<b>398</b>	<b>36</b>	<b>320</b>	<b>40</b>	<b>336</b>	<b>62</b>

Mentre rimane costante e molto netta nel periodo sopra descritto (2012-2015) la prevalenza di donne nel totale del personale che utilizza l'istituto del part-time, va segnalato nel corso del 2015 un significativo aumento del numero assoluto di dipendenti uomini (fino a 62 unità totali).

CONGEDI	2012		2013		2014		2015	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
<b>Congedi maternità-paternità</b>								
N. di persone	69	0	84	0	77	0	64	
<b>congedi parentali facoltativi</b>								
N. di persone	196	47	204	49	180	50	222	47

Rimane costante nel periodo sopra descritto (2012-2015) la proporzione fra donne e uomini nel complesso del personale che utilizza congedi parentali facoltativi: gli uomini sono circa un quarto del totale. Rimane al valore zero l'utilizzo di congedi di paternità.

FORMAZIONE NR. PERSONE	2012		2013		2014		2015	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
Dirigenti	14	17	8	9	15	11	17	16
Posizioni organizzative	62	29	64	27	69	37	71	40
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	110	45	131	55	124	79	149	75
Altri dipendenti	900	311	1409	480	1331	520	1519	626
<b>Totale personale complessivo</b>	<b>1.612</b>	<b>571</b>	<b>1.612</b>	<b>571</b>	<b>1539</b>	<b>647</b>	<b>1756</b>	<b>757</b>

La proporzione fra donne e uomini nell'accesso alle opportunità formative appare sostanzialmente coerente con la suddivisione proporzionale fra i due sessi nell'ambito dell'intero organico, con un lieve favore verso la componente "donne", che rappresentano il 73,84% di tutto il personale coinvolto in percorsi formativi mentre sono il 69,41% dell'organico.

## 6. Considerazioni in relazione alla situazione del personale

- L'evento positivo di maggior rilievo è la stabilizzazione delle 222 unità di personale dei servizi educativi fino a questo momento titolari di rapporti "precari". A fronte della riduzione degli organici per cessazioni e del parallelo sostanziale blocco del turn over nei servizi e negli uffici aumentano obiettivamente i carichi di lavoro. Si rileva l'impegno dell'amministrazione a fronteggiare le esigenze operative mediante un costante lavoro di ridefinizione dell'organigramma e l'utilizzo dello strumento della mobilità interna. Nel 2015 i trasferimenti interni (da area a area o da servizio a servizio) sono stati 84, mentre sono stati formalizzati 13 cambi di profilo.
- Nel corso del 2015 c'è stato un significativo aumento del numero assoluto di dipendenti uomini ( fino a 62 unità totali) che utilizzano il part-time. Sarebbe forse utile conoscere in modo analitico le ragioni che determinano tali scelte: diverso impegno sui fronti familiari? Altre esigenze di carattere professionale?
- Nonostante le difficoltà finanziarie dell'ente e il quadro incerto delineato dalla prossima redistribuzione di competenze fra gli enti contestuale alla creazione delle Unioni Territoriali, la formazione è rimasta una leva organizzativa utilizzata in modo significativo, come segnala l'alto numero di dipendenti formati nella sequenza di anni osservata.

### Quali altri indicatori possono rappresentare la condizione di maggiore/minor benessere dei lavoratori/lavoratrici del Comune di Trieste

E' opportuno individuare altri indicatori che, rilevati nel tempo, possono costituire un segnale significativo della condizione di maggior/minor benessere.

Si può pensare di "mettere sotto osservazione" i seguenti aspetti:

- attività svolta dall'ufficio che si occupa dei procedimenti disciplinari
- numero dei ricorsi gerarchici in tema di valutazione delle prestazioni individuali e numero di ricorsi al collegio di conciliazione
- numero di richieste di mobilità interna
- numero di cambi mansione, temporanei e definitivi
- giornate di assenza dal lavoro

## **7. Formazione sulle tematiche riguardanti l'ambito di competenze del Comitato**

Nel corso del 2015 sono state realizzate iniziative formative rivolte a gruppi ampi di dipendenti su tematiche di particolare interesse rispetto alle competenze del CUG, alle quali gli/le stessi/e componenti del Comitato hanno potuto partecipare a fianco dei/le colleghi/e coinvolti/e.

Inoltre i/le componenti del CUG hanno potuto accedere ad eventi formativi (prevalentemente gratuiti o con minime spese) finalizzati ad approfondire le tematiche afferenti alla normativa in materia di politiche di conciliazione, direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, azioni positive, mobbing ecc.

Tali eventi formativi sono stati i seguenti:

Convegno "Mobbing? No, grazie! La prevenzione del fenomeno per lo sviluppo del Ben-Essere economico e sociale in azienda" - Giovedì 26.3.15 Sala Tommaseo, NH Hotel Ts – **10** partecipanti (Buzan, Caponi, Diviaco, Pisanelli, Rigo, Saincich, Stornello, Tagliapietra, Tomè, Zagaria). L'iniziativa si è collocata nell'ambito del progetto "Mobbing? No, grazie!", finanziato in parte da contributo regionale e con il Comune di Trieste in qualità di partner; ha registrato la partecipazione di un'ampia platea e, oltre ai/alle dieci componenti del Comitato unico di garanzia, di funzionarie dell'Area Risorse Umane, Comunicazione e Servizi al Cittadino.

Corso "Contrastare la politica del disgusto" 11 maggio 2015 – **14** partecipanti (Buzan, Caponi, Coreno, Diviaco, Giurco, Maione, Miniussi, Momic, Pisanelli, Rigo, Saincich, Stornello, Tosolin, Zagaria) L'iniziativa è stata realizzata – in concomitanza con la Giornata di contrasto all'omofobia celebrata il 17 maggio - presso l'Auditorium del Museo Revoltella ed è stata rivolta al personale di uffici che ricevono pubblico delle Aree Servizi e Politiche Sociali, Area Risorse Umane, Comunicazione e Servizi al Cittadino nonché ai/alle componenti del gruppo Lgbt (Lesbiche, gay, bisessuali, transgender) per la prevenzione dell'omofobia e transfobia nelle relazioni front-line. Hanno preso parte complessivamente **85** dipendenti.

Corso di formazione "Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere" 2013-2015 Asse lavoro - Mestre 21 maggio 2015 - **3** partecipanti (Caponi, Rigo, Zagaria)

Convegno promosso dalla Regione FVGiulia "I diritti delle persone LGBT e la prevenzione e il contrasto all'omofobia e alle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e/o identità di genere" - 22 maggio 2015 – **4** partecipanti (Maione, Pisanelli, Saincich, Stornello)

Corso su "Uso del genere nel linguaggio amministrativo" - 8 giugno 2015 – **12** partecipanti (Arzon, Caponi, Coreno, Giurco, Lombardo, Miniussi, Momic, Rigo, Saincich, Stornello, Tomè, Zagaria)

L'iniziativa è stata realizzata presso l'Auditorium del Museo Revoltella ed è stata rivolta al personale che riveste qualifica di Dirigente o Responsabile di Posizione Organizzativa, allo scopo di offrire strumenti culturali necessari alla trasformazione del linguaggio utilizzato negli atti amministrativi e nelle comunicazioni con la cittadinanza. L'obiettivo è che tale linguaggio sia più rispettoso delle differenze di genere al fine di diffondere attraverso la lingua l'identità di genere e la cultura delle pari opportunità - Hanno preso parte complessivamente **94** dipendenti.



Giornata formativa: “Condizionalità tematiche ex ante generali aree trasversali: Parità di genere- Regolamento (UE)” Martedì 6.10.15 - Auditorium, Palazzo della Regione, Udine – 2 partecipanti (Maione e Stornello)

Giornata formativa: "Sconfiggere la violenza contro le donne: operatrici e operatori a confronto sulla Convenzione di Istanbul" - Edificio H3, Università di Trieste – Venerdì 27.11.15 - 8 partecipanti (Arzon, Caponi, Diviaco, Giurco, Maione, Pisanelli, Stornello, Zagaria).

## **8. Considerazioni sulle iniziative di formazione realizzate nel corso del 2015 sulle tematiche riguardanti le competenze del Comitato.**

Anche in vista della imminente necessità di predisporre le proposte necessarie alla redazione del Piano delle azioni positive per il prossimo triennio 2017-2020, si ritiene opportuno approfondire l'analisi sugli esiti prodotti dai due eventi del 2015 di maggior coinvolgimento del personale: il corso “Contrastare la politica del disgusto e il corso su “Uso del genere nel linguaggio amministrativo”.

La partecipazione dei/delle componenti del Comitato alle opportunità offerte è stata significativa; potrebbero essere progettate forme di condivisione fra tutti i/le componenti di quanto appreso nelle sessioni formative, anche al fine di rilanciare le iniziative del Comitato stesso.

In vista della redazione del Piano per la formazione 2016 il Comitato ha proposto l'inserimento nel Piano delle seguenti azioni formative a favore dei/le componenti del Comitato:

- aggiornamento sulle attività del Punto di ascolto “Mobbing. No, grazie”, già previsto dal vigente protocollo fra gli enti sostenitori dell'iniziativa, nella misura di un modulo di 4 ore
- aggiornamento sulla normativa riguardanti i congedi, le altre forme di flessibilità e di conciliazione esistenti a sostegno degli impegni dei/le lavoratori/trici per la cura familiare

Sono state inoltre proposte, a favore dei/le componenti del Comitato ma aperte anche alla partecipazione del personale interessato, le seguenti ulteriori azioni formative:

- corso di “autodifesa”: il bisogno deriva dalla sempre crescente necessità di fronteggiare situazioni di conflitto con utenti e cittadini. A questo proposito può essere considerata come riferimento l'esperienza risultata positiva dei corsi tenuti da esperti della Polizia Locale in favore dei/le componenti del CUG della Provincia di Trieste. Il personale da coinvolgere in ogni modo con priorità è quello operante negli sportelli aperti al pubblico e nel servizio di vigilanza. Possono essere progettati anche moduli differenziati in relazione ai diversi gruppi di fruitori e fruitrici delle azioni formative.
- aggiornamento sulla nuova legge sulle Unioni Civili: le innovazioni interesseranno il Comitato in relazione alla sfera delle possibili azioni preventive di ogni forma di discriminazione e coinvolgeranno inoltre in modo diretto il personale operante nei servizi anagrafici, sociali ed educativi. Anche in questo caso potranno essere progettati moduli differenziati in relazione ai diversi gruppi di fruitori e fruitrici delle azioni formative.

## 9. Il confronto fra le esperienze maturate dagli altri Comitati di garanzia

Il Comitato del Comune di Trieste ha collaborato alla realizzazione di una Giornata formativa promossa dal Cug dell'Azienda Ospedaliera per affrontare il tema: "Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

L'iniziativa è stata rivolta in primo luogo a tutto il personale dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria, (con crediti ECM riconosciuti) allo scopo di offrire ai/lle dipendenti l'opportunità di conoscere l'esistenza del Comitato unico di garanzia, i suoi compiti, l'attività finora svolta e - anche in confronto con le esperienze maturate da altri analoghi organismi operanti sul territorio - verificare i possibili sviluppi di un'azione concertata per il benessere di chi lavora nelle istituzioni coinvolte.

Hanno preso parte alla Giornata (svoltasi il 29 ottobre presso l'Aula Rita Levi Montalcini, Ospedale di Cattinara e poi replicata il 19 novembre presso l'Aula Mihalic dell'Ospedale Maggiore) rappresentanti dei Comitati istituiti presso la Provincia di Trieste, l'Azienda Ospedaliero-Universitaria, l'Azienda per l'assistenza sanitaria n.1 Triestina, l'Istituto di ricerca e cura Burlo Garofolo, l'Università degli Studi nonché la Consigliera di Parità della Provincia, Gabriella Taddeo. Per il Comitato di Trieste hanno partecipato 9 componenti (Bissoli, Giurco, Pisanelli, Stornello, Arzon, Caponi, Maione, Saincich, Zagaria).

Le esperienze poste a confronto sono state significativamente diverse: per "età" del Comitato, iniziative realizzate, possibilità o meno di accedere a risorse finanziarie o strumentali; tratto comune la difficoltà di accreditare il Comitato, sia nei confronti dell'Amministrazione che dei/lle colleghi/e come strumento utile e la convinzione che un'azione condivisa fra i Comitati potrà essere un'opportunità per ciascuno per il rilancio delle proprie azioni.

Nell'occasione è stata presentata, mediante l'illustrazione di una serie di slides, l'esperienza maturata dal Comitato del Comune di Trieste; considerato che la presentazione riferisce anche una sintetica verifica dello stato di attuazione delle azioni previste nel Piano delle Azioni positive dell'ente, si ritiene di allegarla alla presente relazione.

## 10. L'attività svolta dal Comitato nel 2015

Il Comitato Unico di Garanzia si è riunito periodicamente nel corso del 2015 svolgendo n.9 sedute ordinarie e n.2 sedute straordinarie tra marzo e dicembre. Mediamente la durata degli incontri è stata di circa 2 ore; si è ritenuto di stimare in modo approssimativo il costo di ciascuna seduta, identificandolo in un importo di circa 400-500 euro.

Si riferiscono di seguito in sintesi i contenuti esaminati nel corso delle riunioni, con riferimento alle diverse competenze del Comitato; in conclusione si esporranno alcune considerazioni.

Nell'ambito dei propri compiti consultivi, il Comitato ha espresso pareri sui seguenti provvedimenti:

- parere dd.25.3.2015 avente ad oggetto “Parere/Osservazioni sulla proposta di deliberazione relativa a modifiche della macrostruttura e alle funzioni dell'Ente”;
- parere dd.6.5.2015 su Codice di Condotta del Comune di Trieste
- nota dd.18.6.2015 avente ad oggetto: “Informazione sulla proposta di deliberazione in materia di organizzazione ricevuta in data 10.06.2015”.
- parere dd.2.9.2015 avente ad oggetto: “Parere sul Piano di Formazione 2015 dell'Ente”;
- parere dd.12.10.2015 avente ad oggetto: “Istituzione della/del Consigliera/e di Fiducia presso il Comune di Trieste”;
- parere dd.16.12.2015 in merito al Regolamento relativo alle “Disposizioni per la disciplina degli orari e per la registrazione automatizzata delle presenze” del Comune di Trieste;

Nell'ambito dei propri compiti propositivi il Comitato ha affrontato, sulla base di segnalazioni pervenute da parte dei/le dipendenti interessati/e, problemi organizzativi presenti in alcuni servizi comunali (Casa Comunale, Musei, Servizio Sociale); osservazioni argomentate sono state espresse con nota dd.7.7.2015. Successivamente sono stati svolti due incontri di approfondimento sulle problematiche dei/le assistenti sociali, presenti l'Assessore e la Dirigente delle risorse umane, alcune colleghe e in rappresentanza del Comitato la Presidente e la Vicepresidente. Gli esiti degli incontri sono poi stati riferiti al Comitato in successive riunioni.

Nell'ambito dei propri compiti di verifica, il Comitato si è espresso sui seguenti provvedimenti:

- approvazione relazione anno 2014 del Comitato Unico di Garanzia dell'Ente ai sensi dell'art. 3 della Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- richieste di verifica dd.28.4.2015 tramite posta elettronica a Dirigente dell'Area Risorse Umane, Comunicazione e Servizi al Cittadino e alla Responsabile di P.O. del Servizio Formazione, Qualità e Sviluppo in relazione alla realizzazione di alcune azioni del Piano triennale 2014 – 2016 delle Azioni Positive (Azione I-Area 4 “Studio e valutazione delle nuove proposte di flessibilità elaborate dal Cug rispetto alla conciliazione vita-lavoro”, su orario di programmazione dei corsi con riferimento all'orario di servizio delle persone partecipanti e su iniziativa eventuale dedicata agli aspetti di contrasto al fenomeno della corruzione collegato alle competenze assegnate al Comitato Unico di Garanzia”;
- richieste di verifica dd.4.8.2015, dd.4.9.2015 e dd.8.10.2015 aventi ad oggetto: <<Applicazione D.Lgs. 80/2015 su “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n.183” da parte del Comune di Trieste>>;
- nota dd. 05.6.2015 all'Amministrazione avente ad oggetto “Proposta di adesione alla Carta delle Pari Opportunità.”

Si sono inoltre svolte le seguenti riunioni di gruppi di lavoro:

1) Mercoledì 18 febbraio 2015 dalle ore 14,30 alle ore 16,30 in sala Riunioni, stanza 92, Ilp., Palazzo Municipale, riunione gruppo deputato alla stesura della Relazione 2014 sulle attività del Cug

2) Giovedì 3 settembre 2015, dalle ore 11,00 alle ore 12,00 st.128, Ilp., Palazzo Municipale, riunione gruppo di lavoro CUG azioni di contrasto alle discriminazioni

3) Martedì 13 ottobre 2015 alle ore 12,00 stanza 28, IIIp., Palazzo Costanzi I, riunione gruppo di lavoro per i rapporti esterni (preparazione del contributo del Comune di Trieste alla giornata formativa promossa dall'Azienda Ospedaliera)

4) Martedì 20 ottobre 2015 alle ore 12, 00 stanza 28, IIIp., Palazzo Costanzi I, riunione gruppo di lavoro per i rapporti esterni (preparazione del contributo del Comune di Trieste alla giornata formativa promossa dall'Azienda Ospedaliera)

## **I I. Considerazioni sull'attività svolta dal Comitato Unico di Garanzia nel 2015 e riflessioni sull'attività futura**

Nel corso del 2015 si è registrato il passaggio di testimone fra il primo e il secondo Comitato di garanzia; nella composizione dell'organismo ci sono stati alcuni avvicendamenti, con l'ingresso di persone nuove, ma anche con il mantenimento della presenza di componenti che hanno partecipato alla prima fase di attività (2011-2015).

Con l'attuazione del Piano delle azioni positive - che sarà a breve oggetto di un monitoraggio conclusivo, in vista della necessità di pensare al prossimo triennio 2017-2020 - sono giunte a buon punto di realizzazione molte iniziative proposte dal Comitato ed è stata offerta a componenti e al personale dell'ente un'ampia gamma di occasioni di formazione sulle tematiche delle pari opportunità.

La difficoltà a ottenere da parte dell'Amministrazione comunale un riscontro adeguato rispetto ai contributi propositivi offerti ha reso però meno efficace di quanto possibile la funzione del Comitato e forse sta all'origine di un coinvolgimento di componenti del Comitato nelle riunioni non sufficientemente convinto. Un segnale in tal senso può essere individuato nella mancata operatività dei gruppi di lavoro progettati e nella difficoltà che si sta registrando nel corso del 2016 a raggiungere la presenza del numero legale durante le sedute.

Il tema della relazione fra il Comitato unico e l'Amministrazione, o più precisamente della sua utilità ed efficacia è un nodo critico per tutti i Comitati, come è stato possibile accertare durante le giornate di formazione svolte in autunno. La possibilità di migliorare tale relazione può trovare la forma di appositi accordi formali (protocolli, disciplinari..) e in tal senso una discussione interna è già stata avviata.

Tali accordi – che sarà opportuno proporre all'attenzione dell'Amministrazione comunale prossimamente rinnovata – potranno avvantaggiarsi di un precedente percorso di lavoro che si articolò in una serie di incontri conoscitivi fra una rappresentanza del Comitato e i soggetti già ora operanti con competenze in ambito di pari opportunità e benessere lavorativo: il Responsabile per la sicurezza, il Medico competente, la Psicologa del lavoro, l'Organo di valutazione dell'ente e ora la Consigliera di fiducia.

Nell'ambito di tali incontri - oltre a una reciproca conoscenza degli ambiti di competenza, assolutamente non scontata - sarà possibile individuare aree di azione nelle quali la funzione propositiva e di verifica del Comitato possa esprimersi con utilità ed efficacia.

CUG – Comitato Unico di Garanzia - e-mail: [cug@comune.trieste.it](mailto:cug@comune.trieste.it) - sito:  
Presidente: dott.ssa Rossana Zagaria -[rossana.zagaria@comune.trieste.it](mailto:rossana.zagaria@comune.trieste.it) – 0406754329-3497137437 Vicepresidente: dott.ssa Valentina Bissoli –  
[valentina.bissoli@comune.trieste.it](mailto:valentina.bissoli@comune.trieste.it) -0406780799 – 3480996916

Segreteria: - 040 6758892 - 8317 [segreteria.cug@comune.trieste.it](mailto:segreteria.cug@comune.trieste.it)