



Comune di Perugia

CUG - Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

PROGRAMMA CUG 2014

Deliberato dal Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni (CUG) del Comune di Perugia nella riunione del 27 marzo 2014.

Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni (CUG), come evidenziato dalla Direttiva ministeriale istitutrice dei CUG, **ha un ruolo propositivo, consultivo, verificativo**. Propositivo, nel senso che ha il compito di chiedere all'Amministrazione di attivare progetti, servizi e procedure per risolvere determinati problemi di sua competenza, per poi controllarne la effettiva realizzazione. In questo senso, può anche fornire pareri e proposte su adempimenti di iniziativa dell'Amministrazione che rientrano tra le sue aree di interesse.

Tenuto conto quindi del nostro ruolo e delle nostre funzioni, tenuto conto inoltre dell'approvazione del **nuovo Piano di Azioni Positive 2014-2016** (D.LGS 198/2006), incentrato su "La dimensione delle pari opportunità uomo-donna nelle strategie di governo e di sviluppo organizzativo dell'ente", **riteniamo opportuno proporre per l'anno in corso 5 linee di intervento e relative attività progettuali** che sono in linea e riprendono direttamente obiettivi, azioni e interventi previsti dal Piano stesso, di cui, quindi, auspichiamo la effettiva realizzazione.

Le 5 linee di intervento sono: (1) l'osservatorio permanente sulla situazione del personale maschile e femminile e la mappatura del benessere organizzativo, (2) incontri CUG-dipendenti, (3) la revisione del regolamento sulle molestie, (4) progetti di conciliazione e rimozione discriminazioni all'interno dell'ente, (5) attività di formazione.

1. La cultura delle pari opportunità e del benessere organizzativo è assai marginale all'interno della realtà comunale. Una priorità è quindi rappresentata dall'avere gli strumenti di conoscenza che possono metterci in condizione di fare il nostro lavoro.
 - a. Diventa quindi essenziale per l'operatività del CUG la concretizzazione di un **OSSERVATORIO PERMANENTE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE NEL COMUNE DI PERUGIA (come previsto dal Piano di azioni positive 2014, intervento 2.1.)**, con la rilevazione di un quadro statistico oggettivo, che ci possa dare una fotografia dell'organizzazione dell'ente sugli aspetti di nostra competenza, quali ad es. la composizione maschi/femmine del personale; le flessibilità orarie; il part time; le presenze/assenze; i congedi di maternità; l'uso dello straordinario; ecc. Per il momento, tale quadro statistico è solo quello parziale che ci è stato fornito a marzo 2013.
 - b. Il quadro statistico è necessario, ma non esaustivo. Sarebbe infatti importante anche riuscire a definire una **MAPPATURA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO (come previsto dal Piano di azioni positive 2014, intervento 1.5: Progetto**

COMITATO UNICO DI GARANZIA

cug@comune.perugia.it - www.comune.perugia.it/pagine/cug-comitato-unico-di-garanzia

Presidente: Stefano Chiabolotti - tel. 075.5773823 - s.chiabolotti@comune.perugia.it

Vicepresidente: Stefanella Mincioni - tel. 075.5773870 - s.mincioni@comune.perugia.it



Comune di Perugia

*CUG - Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

“Rilevazione del clima lavorativo e relazionale, delle criticità nel rapporto di lavoro e nelle pari opportunità uomo-donna nel Comune di Perugia”), che rilevi aree e punti critici nell’organizzazione (così come punti di eccellenza), a livello di condizioni di vita nei luoghi di lavoro (ambiente, sicurezza, condizioni relazionali, ecc.) e di presenza delle discriminazioni.

2. **INCONTRI A CARATTERE SEMINARIALE TRA I COMPONENTI DEL CUG E I DIPENDENTI**, da realizzarsi per gruppi relativamente ristretti e aree di lavoro distribuite territorialmente. Si intende qui dare corpo ad un progetto già previsto ed approvato dall’Amministrazione comunale all’interno del nuovo **Piano di azioni positive 2014, intervento di cui al punto 1.6**: “Promozione di incontri seminariati con i lavoratori dell’ente sui fenomeni delle discriminazioni sul lavoro e del benessere organizzativo - anche in relazione alle competenze del CUG -, con particolare attenzione agli atti lesivi della dignità della persona nell’ambiente di lavoro (molestie, mobbing, ecc.). Gli incontri potranno articolarsi in cicli differenziati a seconda del target individuato dei destinatari. Potranno essere utilizzati, allo scopo, come conduttori degli incontri, i componenti del CUG che hanno maturato in tal senso un’adeguata attività di formazione.”
3. Proponiamo anche la possibile **REVISIONE DI NORME E PROCEDURE CHE POSSONO CONSENTIRE L’ACCOGLIENZA E LA POSSIBILE RIMOZIONE DI SITUAZIONI DI DISAGIO PERSONALE E LAVORATIVO**. Come previsto dal nuovo **Piano di azioni positive 2014, intervento di cui al punto 1.7**: “Revisione del “Regolamento comunale per il Codice di condotta contro le molestie sessuali” (approvato con atto del Consiglio Comunale n. 86 del 18.12.1995) in conformità della nuova legislazione prodotta a tutto il 2013 e in funzione della necessità di ridefinire procedure che possano consentire la più adeguata armonizzazione di situazioni di disagio personale e lavorativo. C’è da dire che, a livello di prevenzione, abbiamo già attivato sul nostro sito web una campagna informativa sulla presenza e i compiti del Comitato Unico di Garanzia e sulle funzioni e servizi della figura della “Consigliera di Parità”, così come sull’esistenza e le funzioni dello Sportello donna. Ma questo non basta. E’ evidente che, per fare fronte in maniera efficace a questi fenomeni, è opportuno arrivare alla anche alla **revisione delle procedure interne ed a una migliore applicazione del Regolamento sulla mobilità interna**, in modo da facilitare la mobilità di quei dipendenti che vivono situazioni di particolare disagio sul proprio posto di lavoro. Si auspica, in tal senso, il **superamento di direttive e regolamenti che restringono la libertà di comunicazione dei dipendenti**.
4. **PROGETTI DI CONCILIAZIONE, VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE, RIMOZIONE DISCRIMINAZIONI, ECC.** Nell’ambito del Piano di azioni positive 2014 sono previsti inoltre progetti importanti a cui anche il CUG intende dare seguito proponendoli all’attenzione dell’Amministrazione comunale, delle forze sindacali e dei lavoratori dell’ente.
 - a. Come il progetto di cui al **punto 2.4 del Piano di Azioni positive riguardante la “Valorizzazione delle competenze volta al miglioramento organizzativo dell’ente**

COMITATO UNICO DI GARANZIA

cug@comune.perugia.it - www.comune.perugia.it/pagine/cug-comitato-unico-di-garanzia

Presidente: Stefano Chiabolotti – tel. 075.5773823 – s.chiabolotti@comune.perugia.it

Vicepresidente: Stefanella Mincioni – tel. 075.5773870 - s.mincioni@comune.perugia.it



Comune di Perugia

*CUG - Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

attraverso, ad esempio, la **mappatura delle competenze personali e professionali**, quale strumento indispensabile per conoscere e valorizzare appieno gli apporti delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché per una migliore distribuzione del personale nelle diverse aree di lavoro. In sintesi: “mettere la persona giusta al posto giusto” (Direttiva 2007 Presidenza Consiglio dei Ministri: Nicolais-Pollastrini).”

- b. Come al **punto 2.5 del Piano “Attribuzione di criteri di priorità in materia di lavoro flessibile**, compatibilmente con l’organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovino in situazioni di svantaggio personale, sociale, familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato (art. 7 d.lgs 165/2001- Direttiva 2007 Presidenza Consiglio dei Ministri: Nicolais-Pollastrini).”
 - c. Come al **punto 2.6 del Piano “l’Adozione di misure per il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi** (es. maternità, congedi parentali) attraverso interventi di miglioramento dei flussi informativi tra amm.ne e lavoratore o lavoratrice durante l’assenza, oppure affiancamento da parte del responsabile o di chi ha sostituito la persona assente) che assicurino il mantenimento delle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici, il loro accesso alla possibilità di formazione oltre che la garanzia del perseguimento della carriera (Direttiva 2007 Presidenza Consiglio dei Ministri: Nicolais-Pollastrini).”
 - d. Nell’ambito inoltre al **progetto di cui al punto 3.1 del Piano – Telelavoro** si chiede all’Amministrazione, in caso di definizione di un nuovo bando rivolto ai dipendenti, di essere coinvolti preventivamente come C.U.G sui criteri che informano la realizzazione del progetto, **inquadrandolo possibilmente all’interno di una visione complessiva delle opportunità di flessibilità orarie all’interno dell’organizzazione comunale.**
5. Per quanto riguarda la **FORMAZIONE**, si ritiene opportuno continuare un’opera di **diffusione delle informazioni e di dialogo presso i dipendenti (vedi prec. Punto 2)** e si propone di utilizzare tutte le possibilità previste nell’ambito della **formazione obbligatoria del personale ai sensi del Decreto 81**. Allo stesso tempo, sono previsti **Incontri seminariali anche tra i componenti dei vari CUG a livello umbro**: la direzione di Villa Umbra si è resa disponibile a fornire gratuitamente la propria sede per favorire la realizzazione di un Forum permanente dei CUG umbri.

Per quanto riguarda la nostra organizzazione interna, abbiamo provveduto ad aggiornare i Gruppi di lavoro per aree tematiche, che sono così composti:

- **Gruppo Comunicazione, informazione, partecipazione:** Ersilia Fava; Francesca Pierotti, Anna Galinari
- **Gruppo Organizzazione, benessere, discriminazioni:** Stefanella Mincioni, Roberto Bruschi, Ugo Maria Bonifacio, Daniela Mecocci, Piero Martani, Patrizia Stefani
- **Gruppo Formazione e risorse umane:** Alessandra Manfredi, Anna Galinari, Elisabetta Paesani, Mario Urbini, Stefanella Mincioni.
- **Gruppo Conciliazione:** Daniela Mecocci, Elisabetta Paesani, Alessandra Manfredi, Roberto Bruschi, Piero Martani, Lucia Servodidio.

COMITATO UNICO DI GARANZIA

cug@comune.perugia.it - www.comune.perugia.it/pagine/cug-comitato-unico-di-garanzia
Presidente: Stefano Chiabolotti – tel. 075.5773823 – s.chiabolotti@comune.perugia.it
Vicepresidente: Stefanella Mincioni – tel. 075.5773870 - s.mincioni@comune.perugia.it



Comune di Perugia

*CUG - Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

Rispetto alla formazione di **reti interne all'ente**, al di là delle buone intenzioni e di qualche risultato ottenuto, abbiamo riscontrato **qualche difficoltà con gli uffici di competenza che speriamo con il tempo vengano rimosse**.

Ad es., il nostro contributo non serve se i pareri ci vengono chiesti dopo che progetti, ristrutturazioni e altri interventi in cui rientra comunque la nostra competenza sono stati già impostati o deliberati. Si deve **riconoscere pienamente il nostro ruolo tecnico (propositivo, consultivo e di verifica) in relazione alle attività e ai progetti di cui ai punti 1-5 e, comunque, in tutte le attività previste per legge o contenute nel Piano di azioni Positive, a valenza interna**.

Auspichiamo in tal senso un **maggiore raccordo tecnico in particolare con il Settore Risorse Umane**. Dobbiamo, infine, rilevare che la relazione con **l'ufficio Pari opportunità** non può essere sporadica, ma deve essere costante e fattiva. Crediamo che questo ufficio, **di cui chiediamo un potenziamento**, debba rappresentare l'anello di congiunzione con l'amministrazione comunale, a partire dalle attività di segreteria e di supporto amministrativo del CUG.

Per esercitare appieno le nostre funzioni chiediamo infine le **risorse strumentali** (una sede funzionale e una postazione PC) idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'amministrazione deve mettere a tal fine a disposizione del Comitato per poter svolgere le proprie attività.

COMITATO UNICO DI GARANZIA

cug@comune.perugia.it - www.comune.perugia.it/pagine/cug-comitato-unico-di-garanzia

Presidente: Stefano Chiabolotti – tel. 075.5773823 – s.chiabolotti@comune.perugia.it

Vicepresidente: Stefanella Mincioni – tel. 075.5773870 - s.mincioni@comune.perugia.it