

**Beirat zur Gewährleistung der
Gleichbehandlung, des
Wohlbefindens am Arbeitsplatz und
gegen Diskriminierungen**

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

**Sitzung Nr. 6 vom / seduta n. 6 del
04.05.2017, ore 14.45 – 16.30 Uhr**

Sitzungssaal Landhaus 11, Bozen - sala riunioni palazzo prov. 11, Bolzano

Anwesend/Presenti:

Dr.ⁱⁿ Luciana Fiocca
Dr. Horst Fuchs
Dr.ⁱⁿ Brigitte Hofer
Dr. Sonja Logiudice
Dr. Gerhard Mair
Erwin Pfeifer
Dr.ⁱⁿ Manuela Pierotti
Dr. Claudia Schwarz
Ingeborg Stefani
Dr. Stephan Tschigg
Lukas Weissensteiner

Entschuldigt abwesend/Assente giustificata/o:

Dr.ⁱⁿ Janah Maria Andreis
Donatella Federici
Klaus Lafogler
Marisa Mantovan
Dr. Walter Niedermair
Georg Schönegger
DDr.ⁱⁿ Astrid Wiest

Incontro con il Comitato della Provincia Autonoma di Trento

La Dr. Gotto introduce la Dr. Antonella Chiusole, Presidente del Comitato Unico di Garanzia della Provincia autonoma di Trento e direttore dell'Agenzia del lavoro della Provincia di Trento e la ringrazia per la disponibilità ad incontrarsi con il Comitato bolzanino. Illustra inoltre la cornice normativa del Comitato della Provincia autonoma di Bolzano disciplinato con legge provinciale n. 6/2015 in attuazione delle direttive CE del 2000 e della legge n. 183 del 2010. Il Comitato é stato istituito con delibera della Giunta provinciale del 2016 ed é composto da 16 membri, 8 membri effettivi e 8 membri sostituti, di cui 4 in rappresentanza dell'amministrazione provinciale e 4 designati dalle organizzazioni sindacali del personale provinciale

La Dr. Gotto presenta la Dr. Manuela Pierotti, Presidente del Comitato, e il Signor Lukas Weissensteiner, Vice Presidente.

La Dr. Pierotti ringrazia la Dr. Gotto per aver organizzato l'incontro e da il benvenuto alla Dr. Chiusole. Sottolinea l'importanza del benchmarking odierno anche in vista di future sinergie tra i Comitati delle due Province autonome.

La Dr. Chiusole concorda pienamente con la Dr. Pierotti e sottolinea come incontri e scambi di informazioni rientrino pienamente anche nella filosofia del Comitato trentino. La Dr. Chiusole fa presente che il CUG si é insediato il 2 febbraio 2016 in base ad una legge provinciale del 2012. É composto da 10 membri, di cui 5 rappresentanti dell'amministrazione provinciale nominati a seguito di selezione delle candidature da parte di un gruppo di esperti e 5 componenti sindacali. Ai sensi del regolamento il Presidente viene eletto tra i membri del Comitato che rappresentano l'amministrazione. La Dr. Pierotti sottolinea che la regolamentazione relativa alla presidenza del Comitato corrisponde pienamente alla disciplina del CUG bolzanino.

La Dr. Chiusole prosegue evidenziando che il Comitato sostituisce i comitati per le pari opportunità e sul fenomeno del mobbing unificando le competenze e le funzioni in un solo organismo. In particolare il CUG della Provincia autonoma di Trento propone azioni positive volte a garantire 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 e psichica dei lavoratori e delle lavoratrici. Inoltre ha compiti propositivi, consultivi e di verifica all'interno dell'amministrazione (p.e. in merito al piano di formazione del personale, agli orari di lavoro, ecc.).

In seguito alla sua costituzione il CUG ha organizzato una serie di incontri con gli altri CUG del territorio, in particolare con il CUG dell'Università di Trento e con il CUG del Comune di Trento. In secondo luogo il Comitato ha scelto il logo che viene brevemente presentato. La Dr. Chiusole evidenzia che il CUG di Trento si é impegnato a far conoscere il Comitato all'interno dell'amministrazione provinciale e sottolinea altresí che il medesimo svolge non tanto un ruolo formale, bensí un ruolo sostanziale all'interno della stessa. Cosí ad esempio é stato proposto di inserire all'interno del piano formativo il tema relativo al benessere sul posto di lavoro, alle esperienze del Comitato e agli strumenti di conciliabilitá famiglia/lavoro.

In seguito il Comitato ha deciso di concentrarsi su un argomento per poter sviluppare proposte concretamente applicabili. Poiché all'interno dell'amministrazione provinciale viene già approfondito il tema dello stress correlato da lavoro, é stato deciso di attenderne i risultati. Un altro tema rilevante é quello relativo all'age management al quale l'amministrazione trentina riconosce un ruolo fondamentale. Rientrando tuttavia lo stesso all'interno dell'ambito dello stress correlato da lavoro il Comitato ha deciso di concentrarsi sul tema della conciliabilitá famiglia/lavoro. É stata effettuata una ricerca presso tutti gli enti della Provincia Autonoma di Trento in merito a:

- orario di lavoro (part time, orario estivo, banche dati ore, ecc.):
- welfare aziendale
- gestione del personale
- mobilità.

Orario di lavoro

In seguito alla verifica in merito alla presenza dei vari istituti all'interno dell'amministrazione sono state formulate diverse proposte anche in vista del nuovo contratto collettivo. In particolare sono state elaborate alcune proposte relative al diritto di studio (150 ore). Tale diritto infatti può essere usufruito solo per un corso di laurea e per il primo master. Quindi, quei dipendenti che in seguito ad un primo corso di laurea desiderano arricchirsi ulteriormente, non possono avvalersi di tale diritto.

Un'ulteriore proposta riguarda i permessi retribuiti che a suo tempo erano stati formulati per la famiglia tradizionale e che ora andrebbero adattati alla famiglia monogenitoriale. Infine, é stato proposto di rivedere anche l'assegno di fine rapporto che viene disciplinato da una normativa provinciale che risale a 20 anni fa. Nel frattempo contesto ed esigenze del territorio trentino sono profondamente cambiati. Molti dipendenti hanno un coniuge in cassa di integrazione o senza lavoro. Di conseguenza tale istituto dovrebbe essere adattato per poter alleviare queste situazioni difficili e sempre piú diffuse.

La Dr. Chiusole sottolinea il valore delle proposte formulate dal Comitato della Provincia autonoma di Trento, proposte provenienti da un gruppo eterogeneo composto da rappresentanti sindacali e da funzionari e dirigenti provinciali.

Welfare aziendale

La Dr. Chiusole fa presente che il Comitato ha fatto una ricerca in merito alle buone prassi che spesso non comportano alcun onere, ma solamente impegno ed organizzazione. Cita l'esempio del "maggior-domo aziendale" garantito attraverso una lavanderia che una volta in settimana si reca presso la sede della Provincia di Trento al fine di eseguire piccoli lavoretti.

Concludendo, la Dr. Chiusole cita anche il Sanifonds-Fondo sanitario integrativo ed evidenzia che – grazie ai nidi pubblici- il nido aziendale non risulta necessario.

Gestione personale

La Dr. Chiusole spiega che il Comitato ha formulato proposte in merito alla formazione e alla staffetta generazionale.

La Provincia di Trento promuove tale iniziativa già da quattro anni. Inoltre nel settore privato sono stati introdotti meccanismi che vanno oltre tale misura prevedendo dei benefici anche per il lavoratore anziano (pagamento contributi, ecc.). Nel settore pubblico le Province di Trento e Bolzano hanno approvato una norma e quindi disciplinato la misura della staffetta generazionale che tuttavia non è mai stata avviata a causa di problemi con l'INPS. In merito a quest'ultimi il Comitato ha proposto delle soluzioni per superare i medesimi.

Mobilità

Nell'amministrazione trentina la mobilità viene riconosciuta come un valore importante, ma la relativa applicazione risulta alquanto faticosa. Il Comitato è convinto che in un'amministrazione, in cui l'età media del personale è in continuo aumento, tale istituto debba essere promosso ed incrementato.

La Dr. Chiusole fa presente che nelle prossime settimane verrà presentato il programma per la gestione delle nuove modalità di lavoro quale il telelavoro e il lavoro agile. La Presidente spiega brevemente i due istituti. Sottolinea inoltre che nell'ambito del programma di attività del CUG per l'anno 2017 l'amministrazione della Provincia autonoma di Trento intende promuovere fortemente la misura dello smart working e concentrarsi altresì sul tema del mobbing.

La Presidente evidenzia di aver ricevuto dal CUG dell'Università di Trento un documento interessante sul linguaggio di genere che il Comitato della Provincia intende recepire adattandolo alle proprie particolarità ed esigenze. Infatti, il linguaggio di genere ha una forte influenza sui comportamenti delle persone ed aiuta ad abbattere gli stereotipi.

La Dr. Pierotti ringrazia la Dr. Chiusole per il suo interessante intervento. Constata con piacere che alcuni dei temi inseriti nel programma di attività del Comitato trentino risultano nuovi per il CUG bolzanino, altri si sovrappongono, altri ancora sono già stati affrontati. Così ad esempio illustra di aver avviato personalmente e dopo aver assolto una formazione specifica lo sportello mobbing. L'istituto del telelavoro è stato implementato grazie all'Assessore Otto Saurer circa quindici anni fa. La Dr. Pierotti ritiene che la misura dello smart working sia di particolare interesse per l'amministrazione provinciale e propone di inserire la stessa nel catalogo di provvedimenti che il Comitato sta attualmente elaborando.

La Presidente illustra inoltre i punti fondamentali del programma di attività del Comitato per l'anno 2017:

- il tema del "benessere sul posto di lavoro" con particolare attenzione al settore dei dipendenti con familiari bisognosi di assistenza e cura;
- il tema del "Diversity Management".

Altri temi affrontati in passato riguardano il mobbing (formazione dirigenti, campagna di sensibilizzazione, ecc.) e la rotazione dei dirigenti.

La Dr. Hofer descrive brevemente i principali obiettivi del lavoro sul "Diversity Management". Il Comitato intende elaborare una nota informativa interna basandosi su esempi dell'amministrazione germanica che risulta all'avanguardia in merito a tale settore. Inoltre evidenzia che la Provincia autonoma di Bolzano ha già approvato alcune anni fa le direttive per il rispetto di genere nei testi dell'amministrazione provinciale che contengono alcune regole generali per adottare un linguaggio che valorizza l'identità di genere nei testi normativi e amministrativi, nella modulistica e nei testi di carattere generale. Purtroppo non sempre vengono applicate. La Dr. Hofer illustra inoltre che anche il CUG bolzanino intende costruire una rete con i Comitati presenti sul territorio e redigere insieme un documento antidiscriminatorio.

La Dr. Chiusole fa presente che il CUG trentino non ha previsto attualmente il “Diversity Management” tra le proprie priorità. La Presidente sarebbe tuttavia molto grata se il Comitato bolzanino potesse condividerne percorso e risultati.

La Dr. Logiudice chiede alla Dr. Chiusole se il CUG ha mai analizzato la componente straniera all’interno dell’amministrazione provinciale. La Presidente risponde che il tema è interessante, ma che attualmente non è previsto tra le priorità del Comitato.

La Dr. Logiudice solleva il tema dell’anticipazione del TFR. La Dr. Chiusole fa presente che a Trento la richiesta può essere formulata una volta ogni otto anni per un massimo di due volte. Il Signor Weissensteiner illustra il sistema e la tempistica del modello bolzanino. La Dr. Logiudice cita l’esempio di una collega di lavoro gravemente malata che aveva chiesto l’anticipazione del TFR per ragioni mediche e che si è visto negare la richiesta per scadenza dei termini di presentazione della stessa. Purtroppo la collega poco dopo è defunta. La Dr. Logiudice propone quindi che in casi di particolare necessità o urgenza la richiesta possa essere presentata anche due volte all’anno.

La Dr. Chiusole ringrazia per l’invito e conclude il suo intervento.

Der Sekretär

Il segretario

Dr. Gotto Manuela

Bozen/Bolzano, 18.05.2017