



**COMUNE DI MOGLIANO VENETO**

**Provincia di Treviso**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**per le pari opportunità**

**la valorizzazione del benessere di chi lavora**

**e contro le discriminazioni**

**RELAZIONE ANNUALE**

**Anno 2014**

Il Comune di Mogliano Veneto in osservanza a quanto previsto dall'art. 21 della L. n. 183 del 04/11/2010, seguendo le linee guida della Direttiva emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con Determina Dirigenziale n. 163 del 27/03/2014, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia.

Il CUG vigila nell'ambito del lavoro pubblico, sull'attuazione della parità e delle pari opportunità di genere, rafforzando la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale, psicologica e ogni discriminazione.

Il CUG è composto da tre componenti effettivi e tre componenti supplenti, tre designati dall'Amministrazione e quattro dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, con la presenza paritaria di entrambi i generi.

I componenti del CUG rimangono in carica quattro anni e possono essere rinnovati una volta sola.

Di seguito si riportano i nominativi dei componenti CUG:

Effettivi:

- Nicola Montagneretto – Amministrazione Comunale
- Carmelo Rosana - OOSS
- Laura Vianello - OOSS
- Barbara Vanin – Presidente - Amministrazione Comunale

Supplenti:

- Martina Zancanaro – Amministrazione Comunale
- Serena Marangon – OOSS
- Denis Rosin – OOSS

### **Regolamento**

L'attività del CUG istituito, presso il Comune proprio nell'anno 2014, si è concentrata sugli aspetti relativi al funzionamento dell'organismo ed alla stesura ed approvazione del Regolamento conformemente alle prescrizioni delle Linee Guida ministeriali del 04/03/2011.

Il CUG ha approvato all'unanimità, nella seduta del 30/04/2014, il proprio regolamento che ne disciplina funzionamento, attività e compiti, successivamente recepito dall'amministrazione Comunale con Delibera di Giunta n. 156 del 13/05/2014.

### **Sedute del CIG**

Il CUG, nell'anno 2014 si è riunito nelle seguenti sedute:

- 18/04/2014
- 30/04/2014
- 03/09/2014
- 18/12/2014

Le sedute del Comitato vengono verbalizzate con apposito sintetico verbale a cura del Segretario.

Il Verbale contiene le presenze, l'ordine del giorno, la sintesi delle decisioni assunte ed eventuali posizioni difformi espresse, ed è regolarmente trasmesso a cura del Presidente al Dirigente delle risorse umane.

### **Azioni di comunicazioni del CUG**

Il Comitato ha attivato e pubblicato un'apposita area dedicata al CUG sul sito istituzionale del Comune [www.comune.mogliano-veneto.tv.it](http://www.comune.mogliano-veneto.tv.it) al link "Comune"- "CUG"

La documentazione pubblicata è la seguente:

- Linee guida ministeriali
- Mail dedicata per poter contattare il CUG: [cug@comune.mogliano-veneto.tv.it](mailto:cug@comune.mogliano-veneto.tv.it)

- Regolamento
- Questionario sul tema formazione
- Azione positiva: Piano formativo

Tali informazioni sono finalizzate a far sì che il CUG risulti visibile ed estremamente accessibile a tutti i colleghi.

### **Attività**

Tra i compiti del CUG vi è quello di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia 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 e psichica per i lavoratori.

Il Comitato, nell'ottica della collaborazione e supporto all'Amministrazione in tal senso, ha ritenuto opportuno avviare una riflessione sul tema specifico della formazione stilando un piano formativo e divulgando all'uopo un questionario per reperire informazioni e suggerimenti da parte dei dipendenti comunali.

Poiché tali attività, pensate e progettate nell'anno 2014, hanno avuto attuazione nei primi mesi del 2015, saranno ampiamente descritte nella relazione del prossimo anno.

In considerazione dei tempi di costituzione del Comitato e dell'inizio delle attività coincidenti all'insediamento della nuova Amministrazione, il CUG nell'ottica di improntare da subito il proprio operato intessendo positive e fattive relazioni con l'Amministrazione stessa, ha proposto un incontro per un interscambio di informazioni e per porre in essere uno stretto raccordo sui temi propri del Comitato.

Dell'incontro, avvenuto in data 10/03/2015 e delle conseguenti attività sarà data evidenza nella relazione dell'anno 2015.

### **Analisi del personale in organico**

I dati forniti dal Servizio Amministrazione del Personale al CUG hanno permesso di realizzare una prima analisi del personale in organico nel Comune alla data del 31/12/2014.

Il personale complessivo è di 120 persone di cui 78 donne (65%) e 42 uomini (35%).

### **Suddivisione del personale per Settore e per sesso:**

	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
1° Settore: Servizi Amministrativi, Economico Finanziari, di Segreteria ed Ausiliari	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>27</b>
2° Settore: Edilizia Privata, Pianificazione e Gestione del territorio, Opere e strutture Pubbliche, Viabilità, Ambiente Sviluppo Economico	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>34</b>

	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
3° Settore: Servizi alla persona	<b>28</b>	<b>10</b>	<b>38</b>
Polizia Locale	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>16</b>
Ufficio Gestione del Contenzioso e contratti	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
Uscieri	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Totale</b>	<b>78</b>	<b>42</b>	<b>120</b>

Il **Segretario Generale** è una donna

I **Dirigenti** sono complessivamente 3 di cui 2 donne e 1 uomo

Il **Comandante della Polizia Locale** è un uomo

Le **Posizioni Organizzative** sono complessivamente 4, di cui 3 assegnate a donne e 1 ad un uomo.

**Suddivisione del personale per fasce di età:**

**Dirigenti**

	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
Meno di 30 anni		
31/40 anni		
41/50 anni	<b>1</b>	
oltre 50 anni	<b>1</b>	<b>1</b>

**Dipendenti**

	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
Meno di 30 anni	<b>2</b>	<b>1</b>
31/40 anni	<b>11</b>	<b>9</b>
41/50 anni	<b>36</b>	<b>11</b>
oltre 50 anni	<b>27</b>	<b>20</b>
<b>Totale</b>	<b>78</b>	<b>42</b>

### **Personale in part time**

Il dipendenti in part time, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sono pari a 19 e sono tutte donne.

I dipendenti che pur essendo a tempo pieno osservano un orario di lavoro diverso per esigenze personali e familiari sono 17 di cui 9 sono donne e 8 sono uomini.

Non si segnalano da parte dei dipendenti difficoltà all'accesso al part time o a essere autorizzati ad articolare l'orario di lavoro in modo personalizzato. Ciò evidenzia un atteggiamento dell'Amministrazione sensibile alla conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze familiari dei dipendenti comunali.

### **Parità e Pari Opportunità**

Il Comitato Unico di Garanzia non ha rilevato nel corso del 2014, situazioni di disparità di genere, come si evidenzia dalla lettura delle tabelle sopra riportate.

Esprime un parere positivo per quel che riguarda la possibilità di articolazione dell'orario di lavoro a seconda delle esigenze particolari di chi ne abbia fatto richiesta, previa verifica di situazioni urgenti degli uffici di appartenenza.

### **Segnalazioni**

Non sono state segnalate situazioni di disservizi, mobbing, disparità di trattamento e/o maltrattamenti.

Il Comitato Unico di Garanzia è convinto del fatto che la condivisione degli obiettivi e dell'organizzazione del lavoro tra Dirigenti e collaboratori sia un elemento imprescindibile per il buon funzionamento, l'ottimizzazione, l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e non da ultimo per la qualità dei servizi rivolti ai cittadini, e indirizzerà il proprio operato a favorire il perseguimento di tale condivisione.

Il Comitato è dell'idea che il benessere organizzativo sia influenzato e minato da tanti fattori, quali l'età del personale, l'aumento di carico di lavoro, il calo dei dipendenti, le continue novità e i nuovi e sempre maggiori adempimenti, le richieste sempre maggiori e i servizi più qualificati ai cittadini, e non da ultimo un massiccio e inarrestabile processo di informatizzazione.

Con la consapevolezza dell'inevitabile impatto sulla qualità delle prestazioni lavorative dei dipendenti delle summenzionate questioni, le attività del CUG, per quanto di competenza, saranno indirizzate ad approntare, in un clima collaborativo e di interscambio con l'Amministrazione, proposte ed azioni atte ad agevolare e migliorare il lavoro di tutto l'Ente.

La presente relazione viene redatta ai sensi dell'art. 11 del Regolamento CUG del Comune di Mogliano Veneto ed è riferita all'anno 2014, e trasmessa al Sindaco, all'Assessore al Personale, al Presidente del Consiglio Comunale, al Segretario Generale, al Dirigente alle risorse umane e al Servizio Amministrazione del Personale.

Mogliano Veneto, 30 marzo 2015

Il Presidente del CUG  
Dott.ssa Barbara Vanin  
