



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 2015

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

Il CUG, ha esercitato per il secondo anno di lavoro i compiti ad esso affidati attraverso le regolari convocazioni interne, un incontro con l'Amministrazione, e la promozione di un'azione positiva legata all'ambito della formazione sia con la stesura di una proposta formativa, sia con la divulgazione di un questionario sul tema a cui il 25% dei dipendenti ha dato riscontro. Tutta la documentazione relativa è stata pubblicata sul sito istituzionale al link "Comitato Unico di Garanzia".

I nominativi dei componenti CUG nell'anno 2015 sono rimasti invariati rispetto a quelli indicati nella Relazione 2014 a cui si rinvia.

Regolamento

Il Regolamento che disciplina le funzioni ed il ruolo del Comitato, approvato con Delibera di Giunta n. 156 del 13/05/2014, conformemente alle prescrizioni delle Linee Guida ministeriali del 04/03/2011, è stato pienamente rispettato e non è stato oggetto di alcuna modifica nell'anno 2015.

Sedute del CUG

Il CUG, nell'anno 2015 si è riunito nelle seguenti date:

- 20/02/2015
- 04/03/2015
- 14/05/2015
- 01/09/2015

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

Azioni di comunicazioni del CUG

Come anticipato nell'introduzione, il CUG con mail del 11/03/2015 ha inviato a tutti i dipendenti un questionario relativo al fabbisogno formativo per raccogliere informazioni in merito al benessere e alle esigenze dei lavoratori/trici sul tema.

L'esito del questionario, che sintetizza i risultati sommari dei 29 questionari anonimi riscontrati al Comitato, è stato pubblicato al link "Comitato Unico di Garanzia" del sito istituzionale dell'Ente.

Attività

La costituzione del Comitato quasi in concomitanza all'insediamento della nuova Amministrazione, ha orientato il CUG a promuovere da subito una funzione propositiva e di supporto all'Ente nell'attuazione del benessere dei dipendenti nell'ambiente di lavoro e a favorire con propri suggerimenti le condizioni ottimali per lo svolgimento delle mansioni lavorative. Nell'incontro svoltosi il 10/03/2015 vi è stata l'occasione per un interscambio di informazioni e per sottolineare lo stretto raccordo di azione e intenti nel ruolo affidato al Comitato in particolare per quanto concerne l'evidenziazione di eventuali discriminazioni di qualsivoglia natura, la manifestazione di pareri nonché il ruolo propositivo dello stesso sui temi evidenziati nella Direttiva del 04/03/2011.

Il Comitato, nell'ottica della collaborazione e del supporto all'Amministrazione in tal senso, ha avviato una riflessione sul tema specifico della formazione stilando una proposta formativa corredata da un questionario finalizzato al recupero di informazioni, indicazioni e suggerimenti da parte dei dipendenti comunali sul tema. L'iniziativa seppur riscontrata da una parte minoritaria dei

dipendenti, sarà seguita da altri momenti di interazione con i dipendenti che il Comitato valuterà interessanti per il perseguimento del benessere dei lavoratori, di cui sarà dato conto nella relazione 2016.

Analisi del personale in organico

I dati forniti dal Servizio Amministrazione del Personale al CUG hanno permesso di realizzare un'analisi del personale in organico nel Comune alla data del 31/12/2015.

Il personale complessivo è di 118 persone di cui 77 donne (65%) e 41 uomini (35%): 1 donna ed 1 uomo in meno rispetto al 2014.

Suddivisione del personale per Settore e per sesso:

	Donne	Uomini	Totale
1° Settore: Servizi Amministrativi, Economico Finanziari, di Segreteria ed Ausiliari	20	6	26
2° Settore: Edilizia Privata, Pianificazione e Gestione del territorio, Opere e strutture Pubbliche, Viabilità, Ambiente Sviluppo Economico	19	15	34
3° Settore: Servizi alla persona	28	9	37
Polizia Locale	7	9	16
Ufficio Contratti e Segretario	3	1	4
Uscieri	0	1	1
Totale	77	41	118

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

	Donne	Uomini
Meno di 30 anni		
31/40 anni		
41/50 anni		
oltre 50 anni	2	1

Dipendenti

	Donne	Uomini
Meno di 30 anni	1	
31/40 anni	6	5
41/50 anni	36	15
oltre 50 anni	32	20
Totale	75	40

* L'età media dei dipendenti si colloca nella fascia 41/50 anni ed è pari a circa 45 anni. I lavoratori che superano gli anni 50 sono 55 pari al 46,6% del personale impiegato.

Personale in part time

Il dipendenti in part time, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sono pari a 17 e sono tutte donne.

Ad una dipendente è stato riconosciuto nell'anno 2015 il congedo retribuito ai sensi della D.Lgs. n. 151/2001.

I dipendenti che pur essendo a tempo pieno osservano un orario di lavoro diverso per esigenze personali e familiari sono 16 di cui 10 sono donne e 6 sono uomini.

Non si segnalano da parte dei dipendenti difficoltà all'accesso al part time o all'articolazione 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.

Parità e Pari Opportunità

Il Comitato Unico di Garanzia non ha rilevato nel corso del 2015, segnalazioni di discriminazioni di genere.

Segnalazioni

Non sono state segnalate situazioni di disservizi, mobbing, disparità di trattamento e/o maltrattamenti su cui riscontrare competenze specifiche e dirette di verifica del CUG.

Il Comitato Unico di Garanzia consapevole del proprio ruolo consultivo e nell'attuazione dei principi che ne caratterizzano l'operato ha attentamente seguito le prime fasi del processo di riorganizzazione dell'Ente iniziato nell'ultimo periodo del 2015. L'Amministrazione, in un percorso condiviso e aperto volto alla considerazione delle esigenze manifestate da tutto il personale su più livelli, ha direttamente coinvolto i dipendenti nel processo di cambiamento della struttura organizzativa con incontri e momenti di confronto.

Il CUG auspica che la riorganizzazione della macchina amministrativa sia volta all'ottimizzazione delle risorse umane ad un'equa distribuzione delle attività per un'azione amministrativa dell'Ente efficace ed efficiente. Vi è stata infatti una prima rilevazione della situazione attuale strutturale degli uffici per un'elaborazione quanto più consona e ottimale per l'Ente.

Il CUG sarà coinvolto in questa prima fase, attraverso un momento propositivo di interscambio con l'esperto incaricato alla redazione del nuovo assetto organizzativo dell'Ente. Di tale attività ne sarà data ampia informazione nella relazione del prossimo anno.

La presente relazione viene redatta ai sensi dell'art. 11 del Regolamento CUG del Comune di Mogliano Veneto ed è riferita all'anno 2015, e trasmessa al Sindaco, all'Assessore al Personale, all'Assessore alle pari opportunità, al Presidente del Consiglio Comunale, al Segretario Generale, al Dirigente alle risorse umane e al Servizio Amministrazione del Personale.

Mogliano Veneto, 30 marzo 2016

Il Presidente del CUG
Dott.ssa Barbara Vanin

