

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 2016

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 terzo anno consecutivo di lavoro, i compiti ad esso affidati attraverso otto convocazioni interne, delle quali due sono stati incontri con l'Amministrazione ed un incontro si è svolto con il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS interno).

I componenti CUG nell'anno 2016 sono gli stessi rispetto a quelli dell'anno precedente e a quelli individuati in origine e 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 2016.

Sedute del CUG

Il CUG, nell'anno 2016 si è riunito nelle seguenti date:

- 14/03/2016
- 01/04/2016
- 04/04/2016 (con il Segretario Generale)
- 13/05/2016
- 30/05/2016
- 05/07/2016 (con il RLS)
- 28/07/2016 (con il Segretario Generale)
- 06/12/2016

Le sedute del Comitato sono state verbalizzate con appositi sintetici verbali a cura del Segretario sottoscritti dallo stesso e dal Presidente.

Attività

Nell'anno 2016 il personale è stato interessato da un processo finalizzato a rivisitare l'organizzazione dell'Ente adeguandola alle nuove esigenze e priorità dell'Amministrazione nell'ottica di un'azione amministrativa più snella, efficace ed efficiente.

La riorganizzazione strutturale dell'Ente, supportata da un soggetto esterno esperto in materia a cui è stato affidato il coinvolgimento del personale, ha visto una prima fase di formazione base e di incontri collettivi che hanno creato le condizioni di conoscenza ed approccio sul percorso da intraprendere, quindi un momento di ascolto e comunicazione dedicata con singoli uffici e/o dipendenti. La rilevazione attraverso appositi format del lavoro, mansioni, procedure, tempistiche e del personale effettivamente impiegati in ciascun ufficio ha consentito di condurre un'analisi ed una valutazione sugli ambiti di criticità che ha portato alla definizione della nuova macrostruttura approvata con Delibera di Giunta n. 92 del 14/04/2016.

Tale percorso di sviluppo e riassetto organizzativo, in un contesto caratterizzato dalla progressiva diminuzione delle risorse disponibili, ha assorbito notevolmente il personale, lasciando un margine ridotto anche ai componenti del Comitato alla promozione della strutturazione dei percorsi formativi specifici e trasversali oggetto dell'azione proposta dal CUG all'Amministrazione comunale.

Tuttavia, si sottolinea che i corsi obbligatori in tema di Anticorruzione e Trasparenza sono stati organizzati e svolti nei tempi e con le modalità previsti dalle disposizioni di legge in materia.

Analisi del personale in organico

I dati forniti dal Servizio Personale sviluppo risorse umane al CUG hanno permesso di realizzare un'analisi del personale in organico nel Comune alla data del 31/12/2016.

Il personale complessivo è di 114 persone di cui 75 donne (65,79%) e 39 uomini (34,21%): 2 donne e 2 uomini in meno rispetto al 2015 quindi una diminuzione delle risorse raddoppiata rispetto all'anno precedente (4 persone).

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

SETTORI	Donne	Uomini	Totali
1° Settore: Programmazione e Sviluppo	29	8	37
2° Settore: Programmazione e Sviluppo Territorio	19	14	33
3° Settore: Sviluppo Servizi alla Persona	17	7	24
Polizia Locale	7	9	16
Supporto Giuridico	3	0	3
Usciere	0	1	1
Totale	75	39	114

*La denominazione dei Settori e la distribuzione del personale sono stati modificati a seguito dell'approvazione della nuova macrostruttura con Delibera di Giunta n. 92 del 14/04/2016

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 al 31/12/2016 sono complessivamente 5, di cui 3 assegnate a donne e 2 a uomini.

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

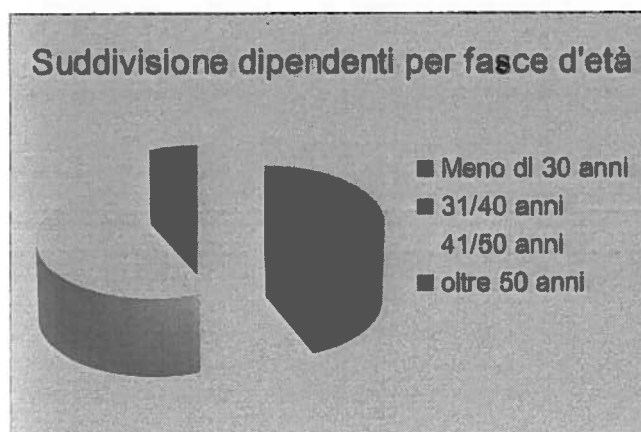
Dirigenti

	Donne	Uomini	Totali
Meno di 30 anni	0	0	0
31/40 anni	0	0	0
41/50 anni	0	0	0
oltre 50 anni	2	1	3

Dipendenti

	Donne	Uomini	Totali	Età media
Meno di 30 anni	0	0	0	0
31/40 anni	5	4	9	36
41/50 anni	36	15	51	45,6
oltre 50 anni	32	19	51	57,05
Totale	73	38	111	50,28

* L'età media di tutti i dipendenti è pari a 50,28 anni. Nello specifico, i lavoratori che superano gli anni 50 sono 54 con un'età media di 57 anni.



Valore =0, non rappresentato nel grafico

Personale in part time

Il dipendenti in part time, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sono pari a 18 e sono tutte donne.

Ad un dipendente è stato riconosciuto nell'anno 2016 il congedo retribuito ai sensi della D.Lgs. n. 151/2001 che va a sommarsi alla dipendente che usufruisce dello stesso congedo dal 2015.

I dipendenti che pur essendo a tempo pieno osservano un orario di lavoro diverso per esigenze personali e familiari sono 18 di cui 11 donne e 7 uomini.

Parità e Pari Opportunità

Il Comitato Unico di Garanzia non ha rilevato nel corso del 2016, 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.

L'atto deliberativo di Giunta n. 92 del 14/04/2016 che ha approvato la nuova macrostruttura ha anche definito i criteri generali di riprogettazione dell'organizzazione vigente dal 1 maggio 2016.

Da tale data oltre alla rotazione dei dirigenti dal 1° al 3° Settore e la riassegnazione della gestione del sistema informativo dal 1° al 2° Settore è stata individuata la struttura pilota, nel Servizio Edilizia, per la realizzazione della settimana di miglioramento rapido. Questa sperimentazione che ha portato importanti soluzioni organizzative e procedurali quali l'istruttoria delle pratiche in presa diretta con i professionisti, dando la disponibilità a questi ultimi, attraverso incontri formativi finalizzati al miglioramento del metodo di presentazione delle pratiche edilizie, al supporto nelle innumerevoli modifiche della normativa vigente in materia, nonché alla valutazione dell'ipotesi di implementazione della protocollazione diretta.

La ridefinizione dell'accoglienza ai servizi tecnici del pubblico e dei professionisti ha visto l'istituzione di un unico front office per il Servizio Edilizia e Suap, ora oggetto di monitoraggio per procedere eventualmente in seguito all'apertura di un unico front di ricevimento del pubblico di tutto il 2° Settore. Al contempo è stata avviata la riprogettazione della logistica interna di tutti gli uffici, nell'intenzione di apportare una migliore qualità delle condizioni lavorative del personale tecnico addetto.

Nell'intento di attivare il miglioramento delle modalità di lavoro di tutti sono state raccolte le candidature dei dipendenti predisposti ad un lavoro in team con il ruolo di facilitatori per il coordinamento di due gruppi di miglioramento, composti da personale individuato e operativo su tali procedure, che hanno affrontato due flussi procedurali trasversali quali "l'iter della protocollazione" e "l'iter deliberativo".

Nei Servizi Sociali è stata effettuata una verifica dell'attuale organizzazione e dei processi di lavoro per migliorare le performance della struttura e la qualità del lavoro di tali servizi caratterizzati da un'utenza delicata ed impegnativa

Tali azioni, finalizzate alla riorganizzazione della struttura, sono ancora in itinere. Saranno poste in essere ulteriori iniziative per il definitivo riassetto della struttura dell'Ente.

Il Comitato Unico di Garanzia auspica che la definitiva riorganizzazione sia volta all'ottimizzazione delle risorse umane e ad un'equa distribuzione delle attività per un'azione amministrativa efficace ed efficiente.

Sarà cura del Comitato, a distanza di tempo, nella consapevolezza del proprio ruolo e con la dovuta attenzione al benessere dei lavoratori, proporre il monitoraggio attraverso questionari, proposte, segnalazioni, e osservazioni dei dipendenti sull'impatto che hanno avuto le novità organizzative dell'Ente e su come tale ristrutturazione organizzativa è stata recepita e condivisa sia a livello personale che in un'ottica più estesa di servizio, di settore e di Ente

La presente relazione viene redatta ai sensi dell'art. 11 del Regolamento CUG del Comune di Mogliano Veneto ed è riferita all'anno 2016, 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.

Il Presidente del CUG
Dott.ssa Barbara Vanin
