

RELAZIONE ANNUALE CUG ANNO 2017

(Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04/03/2011)

Il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, denominato “CUG”, ai sensi di quanto previsto dall'art. 10 del regolamento per il funzionamento del CUG (approvato con deliberazione GC n. 19 del 7.2.2014) è tenuto a redigere entro il 30 marzo di ogni anno una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente e riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo, di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nel luogo di lavoro (mobbing).

La presente relazione sarà trasmessa ai vertici politici e amministrativi dell'Ente di appartenenza (*Legge n. 183 del 4/11/2010 art. 21 e D.Lgs. 165/2001 art. 57*).

Questa la situazione del Comune di Belluno per l'anno 2017 nelle aree di intervento previste:

ATTIVITA' 2017 DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Poiché a fine 2016 si è reso necessario rinnovare il Comitato a seguito della scadenza di quello precedente, dal 11 al 31 ottobre 2016 è stata effettuata una procedura di interpello rivolta a tutto il personale dipendente e alle organizzazioni sindacali per individuare i nuovi componenti: sono pervenute n. 3 candidature dal personale dipendente, mentre le richieste inoltrate alle organizzazioni sindacali con nota prot. 38631 del 11.10.2016 sono state riscontrate dalla CISL con nota prot. 41616 del 28.10.2016, dalla CGIL via email il 16.11.2016 e dalla UIL via email il 16.11.2016;

Con determinazione n. 31 del 19.1.2017 è stato rinnovato per un triennio il Comitato Unico di Garanzia nelle persone dei seguenti dipendenti comunali:

Rappresentanti dell'Amministrazione comunale (effettivi): Mauro Martinelli (presidente), Paolo Zaltron e Manuele Gelisio.

Rappresentanti delle organizzazioni sindacali (effettivi/supplenti): per la CGIL: Marilena Nogarè / Nunzia Gabriele; per la CISL: Alessia Salvador / Antonella Bortot; per la UIL: Nadia De Vecchi / Maurizio Scagnet.

Il Comitato nel corso del 2017 si è riunito 4 volte, nelle seguenti date:

- 8 febbraio
- 23 maggio
- 4 ottobre
- 14 novembre

Nella sua prima riunione il CUG ha individuato nelle persone di Paolo Zaltron e di Alessia Salvador, rispettivamente, vicepresidente e segretario.

A seguito degli impegni assunti dall'Amministrazione nel corso del 2016, al 31.12.2017 risulta funzionante la sezione CUG del sito web e attiva la casella di posta elettronica dedicata; in relazione agli altri impegni, si rileva come il Comune abbia abbassato per tutti i cittadini il costo dell'abbonamento annuale al parcheggio di Lambioi da 35 a 21 euro: rimane pertanto la discriminazione tra i lavoratori comunali del centro storico, costretti tuttora a pagare un abbonamento, e quelli delle altre sedi, che possono contare su un parcheggio auto gratuito. Circa gli altri impegni (individuazione datore di lavoro in merito alla sicurezza, regolamento sull'orario di lavoro dei dipendenti), si rileva che il datore di lavoro non è stato individuato e il regolamento

sull'orario di lavoro dei dipendenti, oggetto di uno specifico incontro nel mese di maggio, durante il quale il CUG ha presentato una bozza su invito dell'Amministrazione, deve essere ancora approvato.

A seguito di richiesta inoltrata ai Responsabili dei Lavoratori per la Sicurezza dal CUG il 20.12.2016 e sollecitata il 14.2.2017, al fine di conoscere "quali attività siano state intraprese per rilevare le eventuali criticità (strutturali ed organizzative) presenti all'interno degli spazi comunali e quali iniziative siano state proposte, ed eventualmente adottate, per far fronte a tali criticità" i RLS hanno dato riscontro in data 20 febbraio 2017.

Valutazioni 2016: a seguito della consegna delle valutazioni annuali, avvenuta tra il mese di marzo e quello di maggio 2017, sono complessivamente pervenuti all'Amministrazione n. 28 ricorsi (pari al 12,44% dei dipendenti). A seguito di tali valutazioni, con determinazione n. 886 del 6.11.2017 sono state approvate la graduatorie delle progressioni orizzontali 2017, che hanno complessivamente premiato n. 89 dipendenti su un totale potenziale di n. 157 partecipanti alla selezione (pari al 56,68%), consentendo loro una progressione orizzontale. Il punteggio massimo assegnato è stato pari a 97/100.

In data 1.6.2017 il CUG ha scritto all'Amministrazione e all'OIV segnalando le criticità emerse dall'utilizzo del nuovo sistema di valutazione (del. G.C. n. 84 del 20.6.2017) e richiedendo un incontro. Alla richiesta l'OIV ha dato riscontro prot. 22227 del 20.6.2017, comunicando che "26 richieste di riesame in relazione a 225 valutati è da considerarsi un dato fisiologico e non patologico" ed assicurando la propria disponibilità ad un colloquio in una data che sarebbe stata, dallo stesso OIV, successivamente comunicata. A tale richiesta, con nota prot. 22724 del 22.6.2017, ha dato riscontro anche l'Assessore al Personale uscente (il ballottaggio infatti si è tenuto domenica 25 giugno 2017), comunicando che su 156 dipendenti "potenzialmente aventi diritto alla progressione", avrebbero potuto fruire della stessa novantina circa di dipendenti. Non avendo più avuto comunicazioni circa l'incontro richiesto, in autunno il CUG ha nuovamente sollecitato un incontro con l'OIV; quest'ultimo, in scadenza il 14 ottobre 2017, ha proposto la data del 13 ottobre. Vista l'imminente scadenza, il CUG ha ritenuto opportuno incontrare il nuovo OIV (nella persona della dott.ssa Paola De Lazzer, confermata nell'incarico per un secondo triennio) e l'incontro è avvenuto in data 2 novembre alle ore 15.00.

Durante tale incontro, il CUG ha proposto alcune migliorie al sistema di misurazione della performance nella parte relativa ai ricorsi sulle valutazioni individuali: alla luce dell'elevato numero di ricorsi pervenuti, il CUG ha pertanto elaborato una proposta di modifica del sistema in relazione alle procedure di conciliazione – riesame, trasmettendola all'OIV con nota di accompagnamento: tale modifica prevedeva l'intervento della Commissione Provinciale di Conciliazione per le controversie di lavoro e l'obbligatorietà del colloquio tra valutatore e valutato. Nel corso dell'incontro l'OIV non ha fornito risposta ai dubbi ed alle richieste del CUG, né ha successivamente fornito riscontro alla trasmissione della proposta di modifica al sistema.

Con prot 38626 del 12.10.2017 il CUG ha chiesto un incontro all'Assessore al Personale. Non avendo ricevuto riscontro, l'incontro, è stato chiesto una seconda volta con nota prot. 45567 del 6.12.2017 e si è tenuto in data 20 dicembre alle ore 12.30.

Nel corso dell'anno il CUG ha inoltre esaminato le richieste inoltrate all'Amministrazione dalla CGIL (circa le valutazioni 2016 ricevute dal personale in relazione alla richiesta di alcuni dipendenti di revisione delle valutazioni ricevute) e del DICCAP (in relazione a un dipendente

valutato) e pervenute al Comitato per conoscenza.

Nella sua ultima riunione dell'anno il Comitato ha inoltre discusso una segnalazione sottoscritta da tre dipendenti e relativa al comportamento del dirigente del Servizio Personale nei loro confronti. Tale segnalazione è stata riportata dal CUG all'Assessore al Personale nell'incontro sopra richiamato.

Così come per l'anno 2016, anche per il 2017 il CUG è costretto a sottolineare nuovamente che, malgrado il proprio impegno di ambito di proposte e sollecitazioni al confronto, l'Amministrazione risulta restia a prendere in considerazione le proposte presentate dal CUG e riscontra in rari casi, e sempre dopo uno o più solleciti, le richieste e/o proposte trasmesse dal Comitato: tale comportamento vanifica l'impegno del CUG e rende sostanzialmente inutile la sua funzione.

Si segnala infine che il Piano delle Azioni Positive 2015-2017 è scaduto: l'Amministrazione, ripetutamente sollecitata ad esprimere i propri indirizzi in previsione della stesura del nuovo piano triennale, non ha ad oggi dato alcun riscontro.

SORVEGLIANZA E FORMAZIONE SANITARIA

Il D.Lgs. del 9 aprile 2008 , n. 81 (*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*) ha come finalità quella di garantire l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Pertanto questa Amministrazione ha provveduto ad assolvere i compiti inerenti alla sorveglianza sanitaria finalizzata alla tutela dello stato di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, attraverso un "medico competente" in possesso dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38 del D.Lgs. n. 81/2008 che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della sorveglianza sanitaria di cui trattasi.

Nel 2017 sono stati sottoposti a sorveglianza sanitaria complessivamente 162 dipendenti, così divisi per genere:

- totale 88 uomini (compreso polizia locale e operai);
- totale 74 donne (compreso polizia locale).

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Con delibera G.C. n. 91 del 22/05/2017 è stato approvato il Piano di formazione del personale dipendente per l'anno 2017.

Nel corso dell'anno 2017 i dipendenti del Comune di Belluno hanno partecipato a svariati corsi di formazione professionale in molteplici materie disciplinari, nella seguente misura:

- 80 donne (60,60%) per un totale di 980 ore;
- 48 uomini (40,67%) per un totale di 750 ore.

POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Nel 2017 sono state indette le seguenti procedure rispettando la normativa in materia di composizione delle commissioni di concorso con l'osservanza della riserva a favore delle componenti donne (*ai sensi del D.Lgs. n. 165 del 2001 e del DPR n.487 del 1994*):

- **per quanto riguarda le composizioni delle commissioni di concorso e selezione:**

- n. 1 concorso pubblico, per esami, riservato alle persone disabili di cui all'art. 1 della L. 68/1999 per l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di un collaboratore amministrativo, ctg. B3, ccnl comparto Regioni ed Autonomie Locali;
- n. 1 selezione pubblica per l'assunzione a tempo determinato di un operatore qualificato servizi generali per le elezioni comunali dell'11 giugno 2017;
- n. 1 selezione concorsuale pubblica, per prova scritta a quiz e colloquio, per l'assunzione a tempo determinato e a tempo pieno di due educatrici asilo nido, ctg. c, ccnl comparto Regioni ed Autonomie Locali -assunzione finanziata dalla Fondazione Cariverona all'interno del progetto "P.P.P. Prevenzione - Promozione all'autonomia - Progettualità di rete" azione giovani laureati";
- n. 1 concorso pubblico, per esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di due istruttori amministrativo contabili, ctg. C, ccnl comparto Regioni ed Autonomie locali.

Le determinazioni di nomina dei componenti la commissione sono state trasmesse, entro tre giorni dalla loro adozione, alla Consiglieria di Parità della Regione Veneto la quale ha rilevato il rispetto dell'art. 57, comma 1, lett. a) del d.lgs.vo 165/2001, così come modificato dall'art. 5, comma 1, lett. a) della L. 23.11.2012 n. 215.

Per quanto invece riguarda le procedure di mobilità è stato deciso di non procedere ad alcuna nomina ufficiale dei componenti le commissione di valutazione.

SITUAZIONE DEL PERSONALE AGGIORNATA AL 31 DICEMBRE 2017

Posizioni organizzative (P.O.): **8 donne** (57,14%) - **6 uomini** (42,86) = 14 totale

Categoria D: **22 donne** (57,89%) - **16 uomini** (42,11%) = 38 totale

Nella categoria D non sono state conteggiate le Posizioni Organizzative

Categoria C: **50 donne** (57,47%) - **37 uomini** (42,53%) = 87 totale

Categoria B: **37 donne** (43,02%) - **49 uomini** (56,98%) = 86 totale

Categoria A: **2 donne** (40%) - **3 uomini** (60%) = 5 totale

Personale complessivo suddiviso per genere:

119 donne (51,74%) - **111 uomini** (48,26%) Totale personale: **230 dipendenti**