

# RELAZIONE ANNUALE CUG ANNO 2016

*(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 2016 nelle aree di intervento previste:

### COMITATO UNICO DI GARANZIA

A seguito delle richieste di un incontro inoltrate all'Amministrazione in relazione a problematiche di cui già in passato era stato chiesto un esame congiunto, ed effettuate con note

- prot. 37423 del 12.12.2014,
- prot. 1435 del 16.1.2015,
- prot. 10711 del 9.4.2015,
- prot. 39025 del 18.11.2015 e
- prot. 7707 del 26.2.2016,

in data 18 marzo 2016 il Sindaco e l'Assessore al Personale hanno ricevuto in sala Giunta il CUG.

In relazione alle tematiche affrontate si evidenziano i risultati del confronto:

1. Sito web: l'Amministrazione ha reso disponibile per il CUG una sezione del sito web istituzionale;
2. Posti auto gratuiti o a prezzo ridotto per i dipendenti comunali delle sedi del centro: su richiesta dell'Amministrazione il CUG ha effettuato ad aprile una nuova rilevazione (la prima era stata effettuata nel maggio 2015) per raccogliere i nominativi dei dipendenti interessati. I risultati sono stati forniti all'Amministrazione con nota del 20 aprile 2016. A fine 2016 l'Amministrazione ha comunicato alla stampa l'intenzione di ridurre le tariffe del parcheggio di Lambioi “per tutti i lavoratori del centro storico”. Il CUG ha quindi scritto (prot. 45034 del 22.11.2016) una lettera al Sindaco ribadendo la richiesta di parcheggi gratuiti e proponendo l'utilizzo degli spazi del parcheggio della scuola Gabelli. A tale nota il Sindaco non ha dato risposta.
3. Concertazione attività annuali CUG attraverso istituzione casella di posta elettronica dedicata e adeguati interventi formativi: la casella è stata istituita nel mese di aprile 2016, mentre le attività formative non si sono tenute;
4. Orario di lavoro dei dipendenti: l'Assessore al Personale ha chiesto al CUG di proporre le necessarie modifiche al vigente regolamento sull'orario di lavoro dei dipendenti. Il CUG ha trasmesso quanto richiesto con nota del 19 aprile 2016. Il regolamento non è stato modificato.
5. Individuazione datore di lavoro in merito alla sicurezza. L'Assessore al Personale si è impegnato ad affrontare la problematica insieme all'Assessore alla viabilità e manutenzioni e a produrre una proposta entro breve termine. Il datore di lavoro non è ancora stato individuato.
6. Ciclo della performance: il CUG ha invitato l'Amministrazione ad effettuare una comunicazione chiara e trasparente in relazione agli obiettivi relativi al ciclo della performance. Sindaco e

Assessore al Personale nei mesi da febbraio ad aprile 2016 hanno effettuato alcuni incontri con i dipendenti per informarli sui principali impegni strategici a seguito dell'approvazione del DUP.

Il mandato triennale del CUG si è concluso in data 23 ottobre 2016. Con procedura di interpello rivolta a tutto il personale e alle OO.SS., avviata in data 11 ottobre 2016 e conclusa il 31 ottobre sono state raccolte le candidature per la nuova composizione dell'organo, che è stato rinnovato nel gennaio 2017.

## INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il Piano delle Azioni Positive 2015-2017 prevedeva l'elaborazione di un progetto di indagine conoscitiva sul clima organizzativo interno all'Ente, anche al fine di raccogliere elementi utili per l'elaborazione di ulteriori azioni positive. Il CUG ha partecipato attivamente al progetto, coadiuvando il Servizio Personale con la partecipazione ai focus group e con suggerimenti e proposte. L'indagine ha coinvolto tutti i dipendenti dell'Ente ed è stata gestita internamente dal Servizio Personale, con la collaborazione di due tirocinanti e del Servizio di consulenza statistica della Scuola di Psicologia dell'Università di Padova. Il questionario è stato somministrato nei mesi di gennaio e febbraio 2016; hanno partecipato alla rilevazione 209 dipendenti su un totale di 231 convocati, con una percentuale di adesione al progetto del 90,48%. I risultati sono stati diffusi sul sito dell'Ente ed in un'assemblea plenaria tenutasi al Teatro Comunale il 26 aprile, alla quale hanno preso parte circa 75 dipendenti. La relazione finale sul progetto, della durata di 8 mesi (dall'ottobre 2015 al maggio 2016), è stata inoltrata al Sindaco, a tutti gli Assessori ed al Segretario Generale con nota del 27 luglio 2016. In tale comunicazione è stata evidenziata la necessità di coinvolgere la parte politica, invitando ciascun assessore a "collaborare insieme al Servizio scrivente per la costruzione di un percorso di miglioramento che, oltre agli amministratori, coinvolga positivamente tutti i dipendenti e l'organizzazione nel suo complesso" e proponendo un incontro finalizzato ad avviare le politiche di intervento a seguito dei risultati emersi.

A tale nota nessun amministratore ha dato 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 2016 sono stati sottoposti a sorveglianza sanitaria, nella seguente misura:

- totale 61 uomini (compreso polizia locale e operai);

- totale 31 donne (compreso polizia locale).

## FORMAZIONE PROFESSIONALE

Con delibera G.C. n. 90 del 30 giugno 2016 è stato approvato il Piano di formazione del personale dipendente per l'anno 2016.

Nel corso dell'anno 2016 i dipendenti del Comune di Belluno hanno partecipato a svariati corsi di formazione professionale in molteplici materie disciplinari, nella seguente misura:

- totale 80 donne (70,80%) per un totale di 320,00 ore;
- totale 33 uomini (29,20%) per un totale di 138,00 ore.

## POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Nel 2016 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 selezione per l'assunzione a tempo determinato, fino al 22.04.2016, di un operatore qualificato servizi generali, ctg. B1, per il referendum del 17.04.2016;
- n. 1 concorso pubblico per l'assunzione a tempo indeterminato di due assistenti sociali, ctg. D1;
- n. 1 concorso pubblico per l'assunzione di un operatore altamente specializzato (elettricista), ctg B3;
- n. 1 concorso pubblico per l'assunzione di un operatore altamente specializzato (servizio manutenzione strade), ctg. B3;
- n. 1 selezione per l'assunzione a tempo determinato, fino al 9.12.2016, di due operatori qualificati servizi generali, ctg. B1, per il referendum del 4.12.2016;
- n. 1 selezione concorsuale pubblica per la formulazione di una graduatoria per il conferimento di supplenze del personale educativo asilo nido, ctg. C1 .

Le determinazioni di nomina dei componenti la commissione sono state trasmesse, entro tre giorni dalla loro adozione, alla Consigliera 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 o ha accettato le motivazioni addotte per il mancato rispetto di tale articolo.

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 2016

*Posizioni organizzative (P.O.):*

**10** donne (**58,82%**) - **7** uomini (**41,18%**) = **17** totale

*Categoria D:*

**21** donne (**53,84%**) - **18** uomini (**46,16%**) = **39** totale

Nella categoria D non sono state conteggiate le Posizioni Organizzative

*Categoria C:*

**47** donne (**55,95%**) - **37** uomini (**44,05%**) = **85** totale

*Categoria B:*

**40** donne (**45,45%**) - **48** uomini (**54,55%**) = **88** totale

*Categoria A:*

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

Personale complessivo suddiviso per genere:

**120** donne (**51,50%**) - **113** uomini (**48,50%**) Totale personale: **233** dipendenti.