



UNIONE MONTANA FELTRINA

Provincia di Belluno

32032 FELTRE (BL) - Viale Carlo Rizzarda, 21 -

Cod.Fisc. n. 91005490254



RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE NEGLI ENTI ASSOCIATI RIFERITA ALLE PARI OPPORTUNITÀ PER L'ANNO 2018

Introduzione

L'art. 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010, il c.d. "Collegato Lavoro", al fine di consentire una reale parità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta, stabilisce che sia costituito, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, presso ciascun Ente, apposito Comitato definito "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

L'Unione Montana Feltrina ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità in forma associata (d'ora in avanti CUG) con Determinazione del Servizio Associato del Personale n. 38 del 28.10.2011 e rinnovato alla scadenza con Determinazione n. 78 del 01.04.2016.

Oltre alla Unione Montana Feltrina (quale capofila) gli enti associati al CUG sono i seguenti: Alano di Piave, Arsiè, Cavaso del Tomba, Cesiomaggiore, Cortina D'Ampezzo, Fonzaso, Gemona, Pedavena, Lamon, Lentiai, Limana, Mel, Sovramonte, Santa Giustina, Sedico, il Parco Nazionale Dolomiti Bellunesi, Quero Vas, San Gregorio nelle Alpi, Seren del Grappa, Segusino, Sospirolo, Trichiana, l'Unione Sette Ville e da ultimo Gemona del Friuli.

Rientra tra i compiti del CUG la predisposizione di una relazione annuale riguardante l'applicazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

Il presente documento ha lo scopo di illustrare e rendicontare le attività svolte nel corso del 2018.

In data 11/07/2018, facendo seguito all'ultima riunione del Comitato Unico di Garanzia effettuata in data 09/04/2018, veniva trasmesso il questionario per la rilevazione del benessere organizzativo elaborato dall'Ufficio associato del Personale. Nonostante esso non sia più obbligatorio, il CUG ha ritenuto che le indagini sul benessere organizzativo mantengono la loro rilevanza, tanto che ha deciso di riproporre tale rilevazione.

L'Ufficio Personale dell'Unione Montana Feltrina, ha provveduto poi ad elaborare i risultati di detto questionario e ad inviare i risultati agli Enti anche confrontando la media del singolo Ente con quella generale.

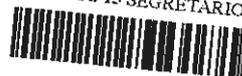
c/o Unione Montana Feltrina
Ufficio Personale

Responsabile servizio: Miti Zancanaro
Tel. 0439/310259 - fax. 0439/396030
Email: m.zancanaro@feltrino.bl.it
PEC: cmfeltrina.bl@cert.ip-veneto.net

COMUNE DI CAVASO DEL TOMBA

Prot. 0002908 del 22-03-2019

Cat. I Cl. 15 SEGRETARIO





UNIONE MONTANA FELTRINA

Provincia di Belluno

32032 FELTRE (BL) - Viale Carlo Rizzarda, 21 -

Cod.Fisc. n. 91005490254



Nella riunione annuale con i membri del Comitato Unico di Garanzia, svolta in data 20/03/2019, sono state proiettate ed illustrate le slide contenenti i risultati elaborati del questionario sul benessere organizzativo, e ci si è soffermati sulle domande che hanno ottenuto un punteggio più basso.

In questa riunione si è inoltre ritenuto opportuno presentare attraverso delle slide le novità introdotte dal CCNL 21.05.2018 in materia di pari opportunità, welfare e lavoro agile.

Ad integrazione della presente relazione alleghiamo le slide elaborate in riferimento ai risultati sul benessere organizzativo e alle novità del CCNL 21.05.2018.

Allegati:

- Slide sui risultati del questionario sul benessere organizzativo
- Slide sulle novità introdotte dal CCNL

**c/o Unione Montana Feltrina
Ufficio Personale**

Responsabile servizio: Miti Zancanaro
Tel. 0439/310259 - fax. 0439/396030
Email: m.zancanaro@feltrino.bl.it
PEC: cmfeltrina.bl@cert.ip-veneto.net



Unione Montana Feltrina

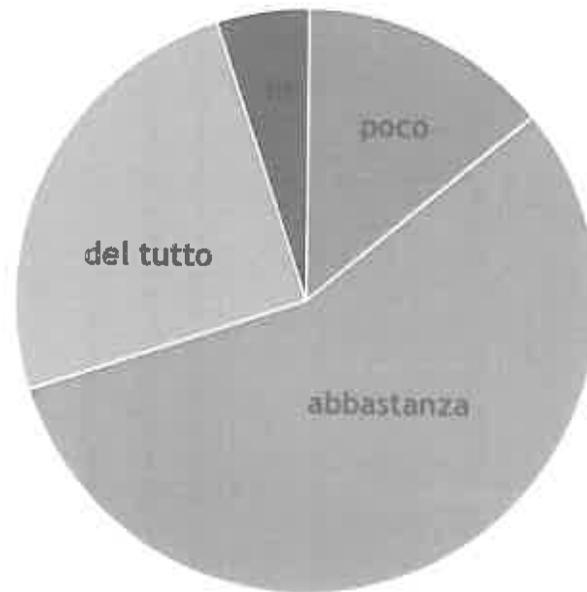
Benessere organizzativo 2018

Riunione CUG 20/03/2019

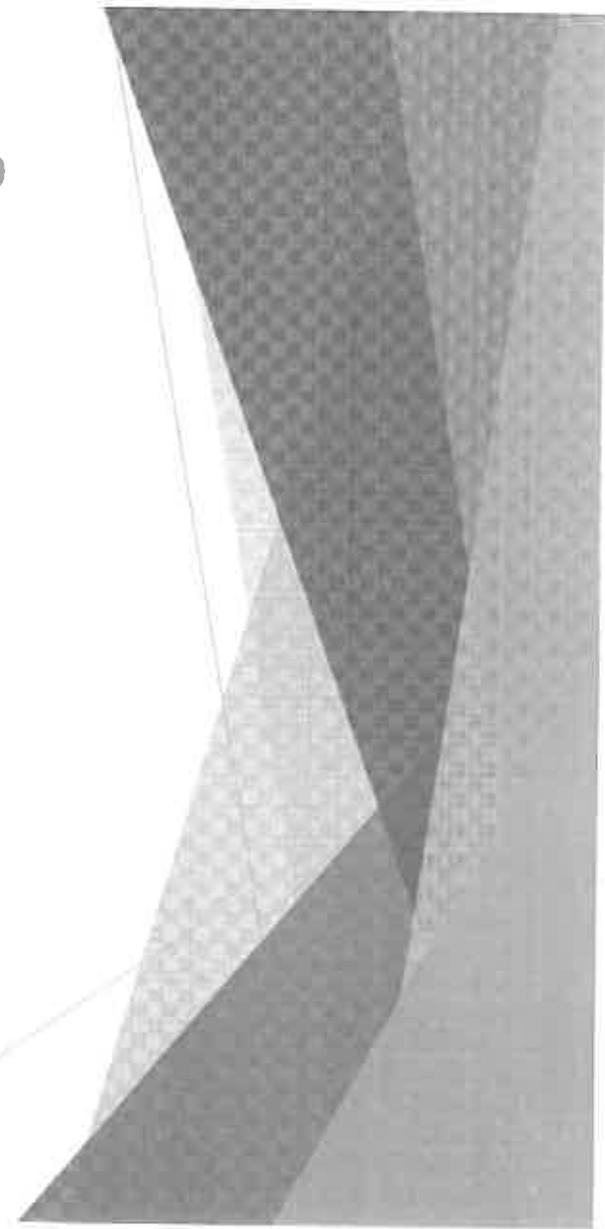
NUMERO QUESTIONARI INVIATI: 22

NUMERO QUESTIONARI PERVENUTI PER LA RIELABORAZIONE: 12

1. Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti ?



■ PER NULLA ■ POCO ■ ABBASTANZA ■ DEL TUTTO ■ NON RISPONDE

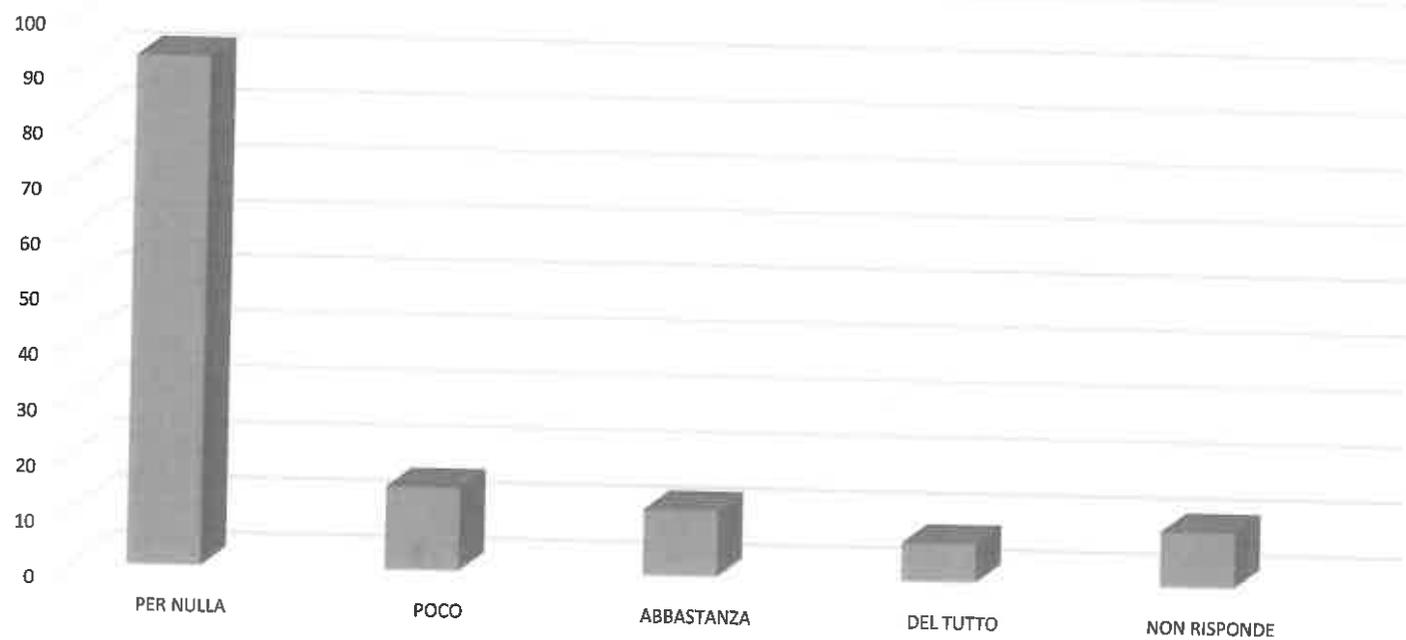


2. Ho ricevuto informazioni e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione?



■ PER NULLA ■ POCO ■ ABBASTANZA ■ DEL TUTTO ■ NON RISPONDE

3. Ho subito atti di mobbing?



4. Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale?

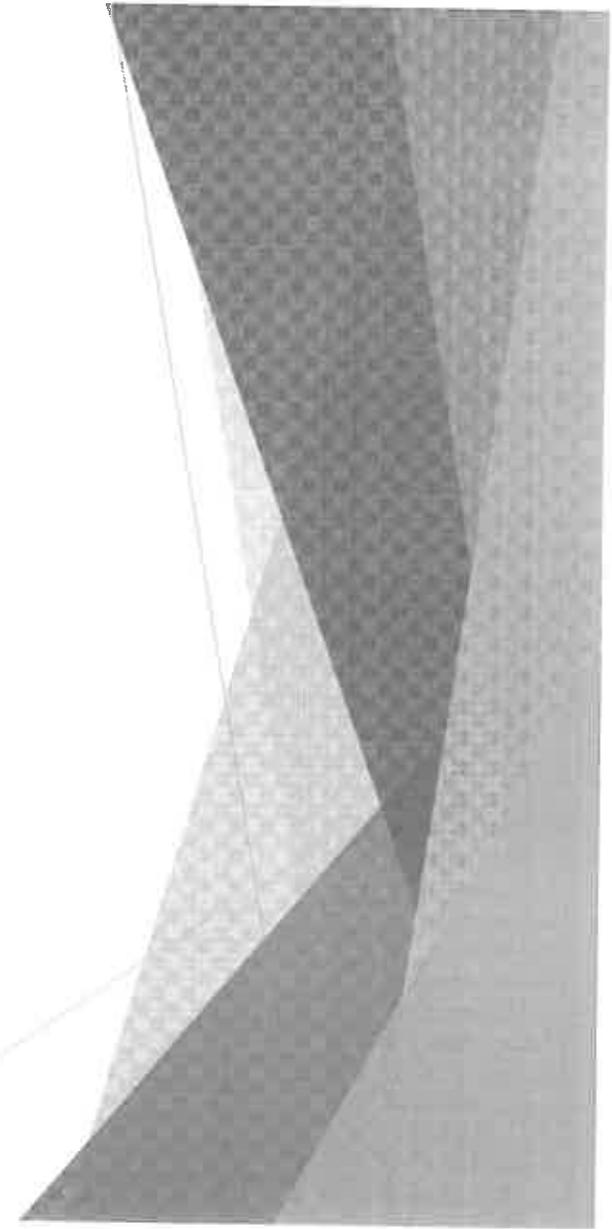


PER NULLA POCO ABBASTANZA DEL TUTTO NON RISPONDE

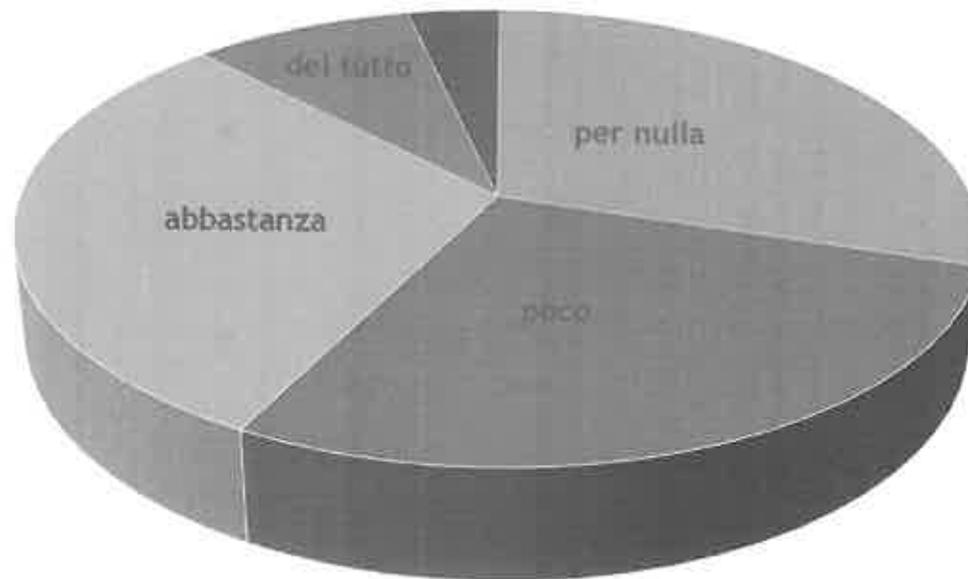
5. Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro?



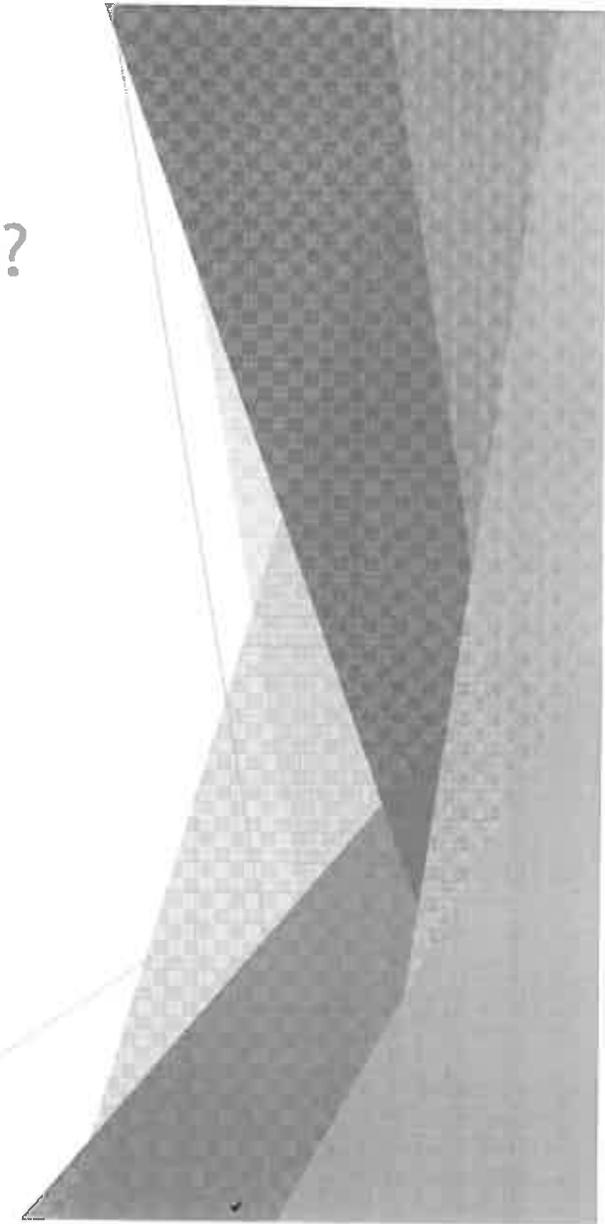
PER NULLA POCO ABBASTANZA DEL TUTTO NON RISPONDE



6. Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito?



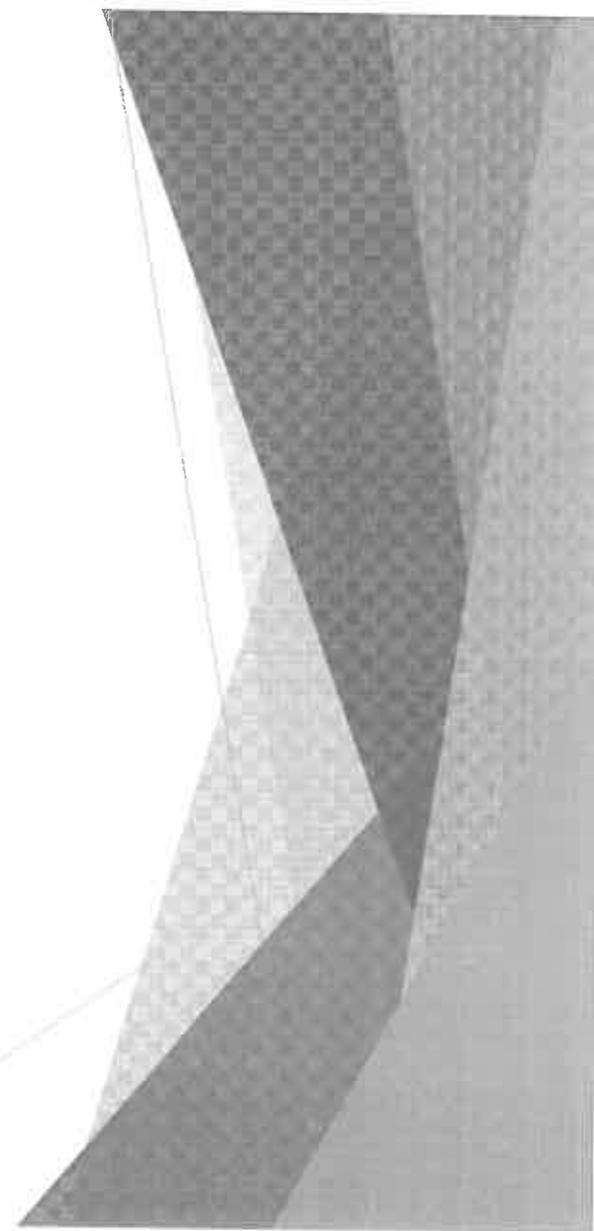
• PER NULLA • POCO • ABBASTANZA • DEL TUTTO • NON RISPONDE



7. Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente?



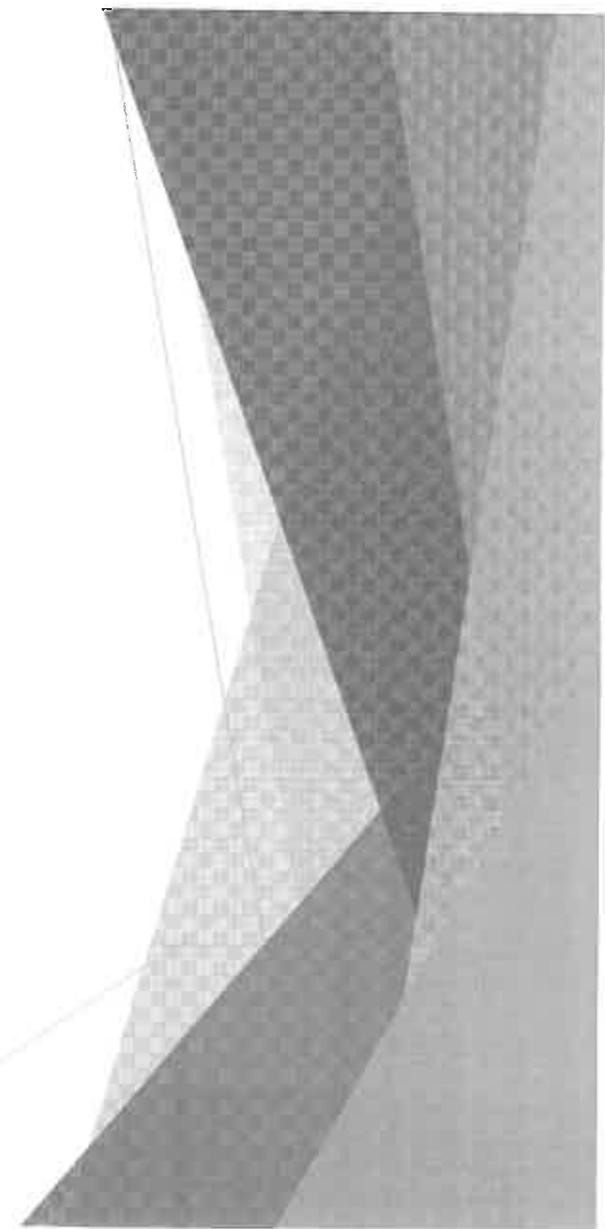
▫ PER NULLA ▫ POCO ▫ ABBASTANZA ▫ DEL TUTTO ▫ NON RISPONDE



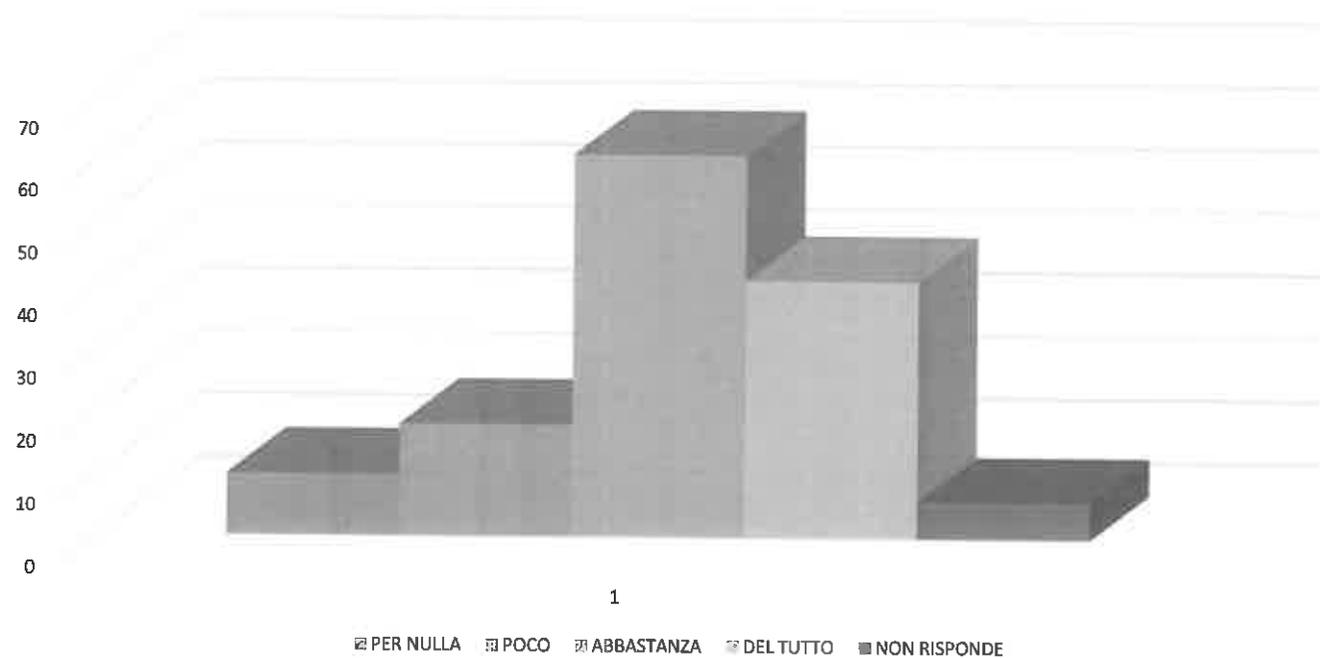
8. Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale?



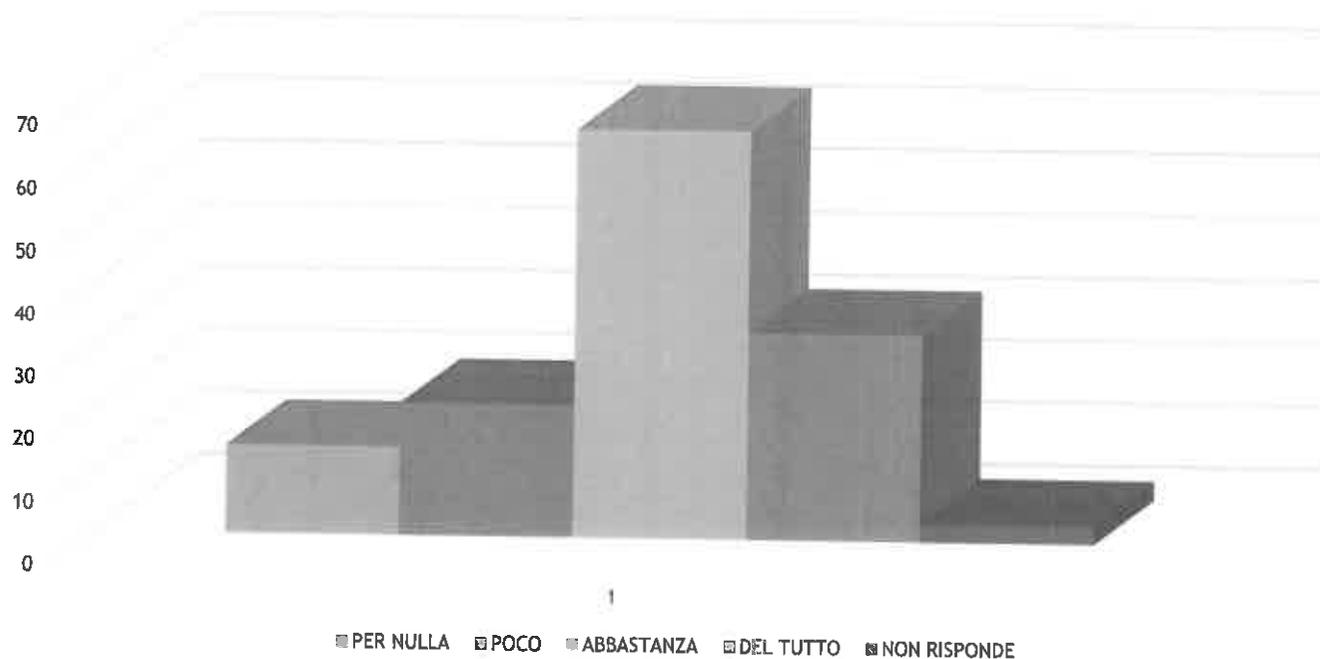
PER NULLA POCO ABBASTANZA DEL TUTTO NON RISPONDE



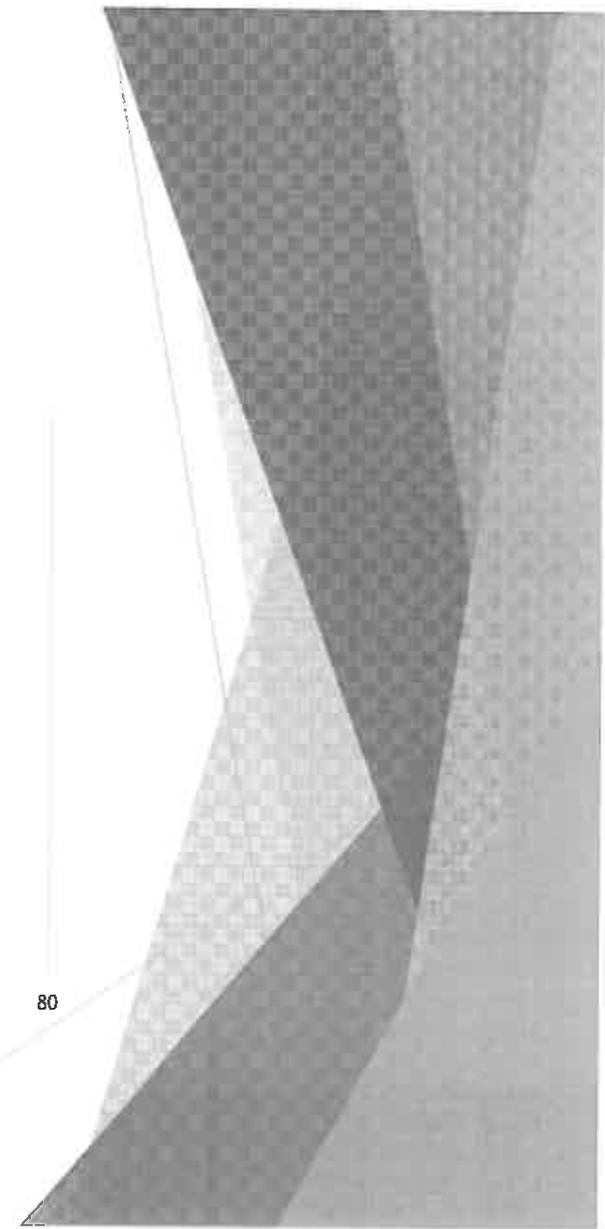
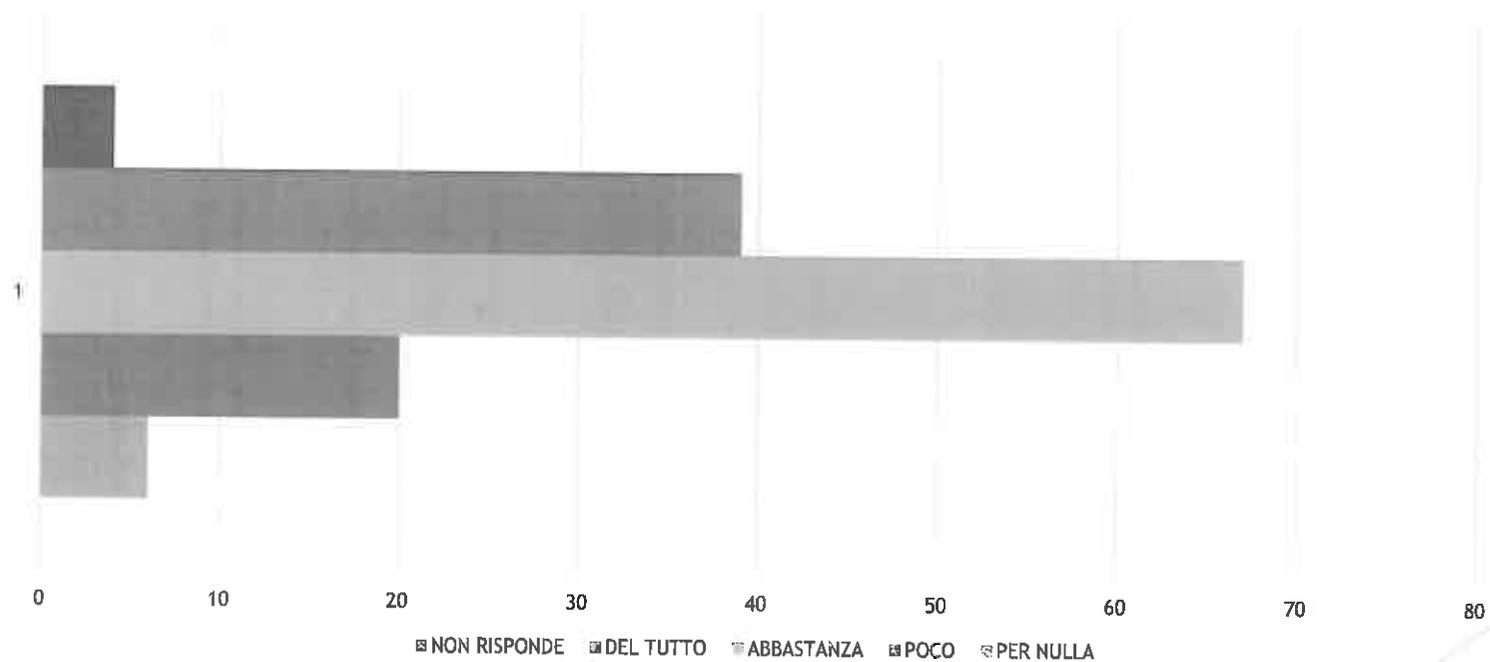
9. Nel mio ufficio chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti?



10. Il mio responsabile investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione?



11. Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro?

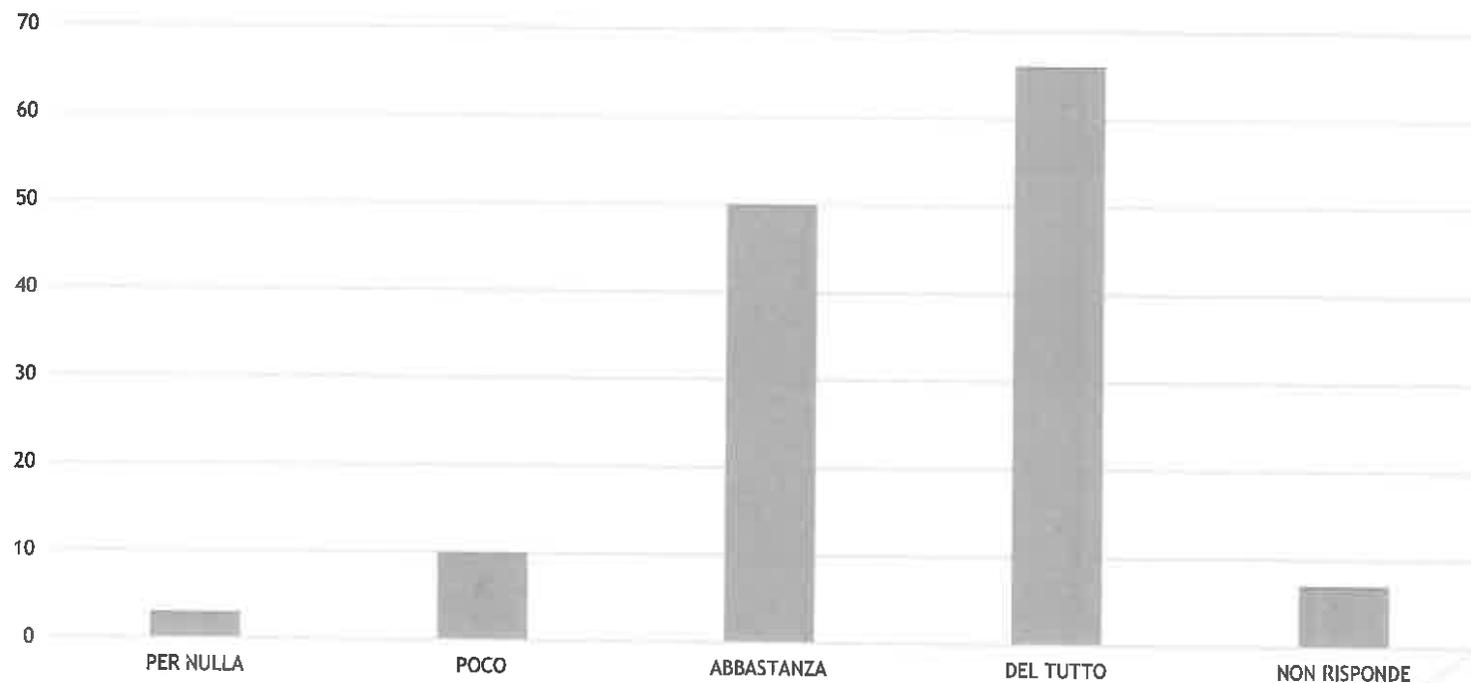


12. Il mio responsabile consente azioni in favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita privata?

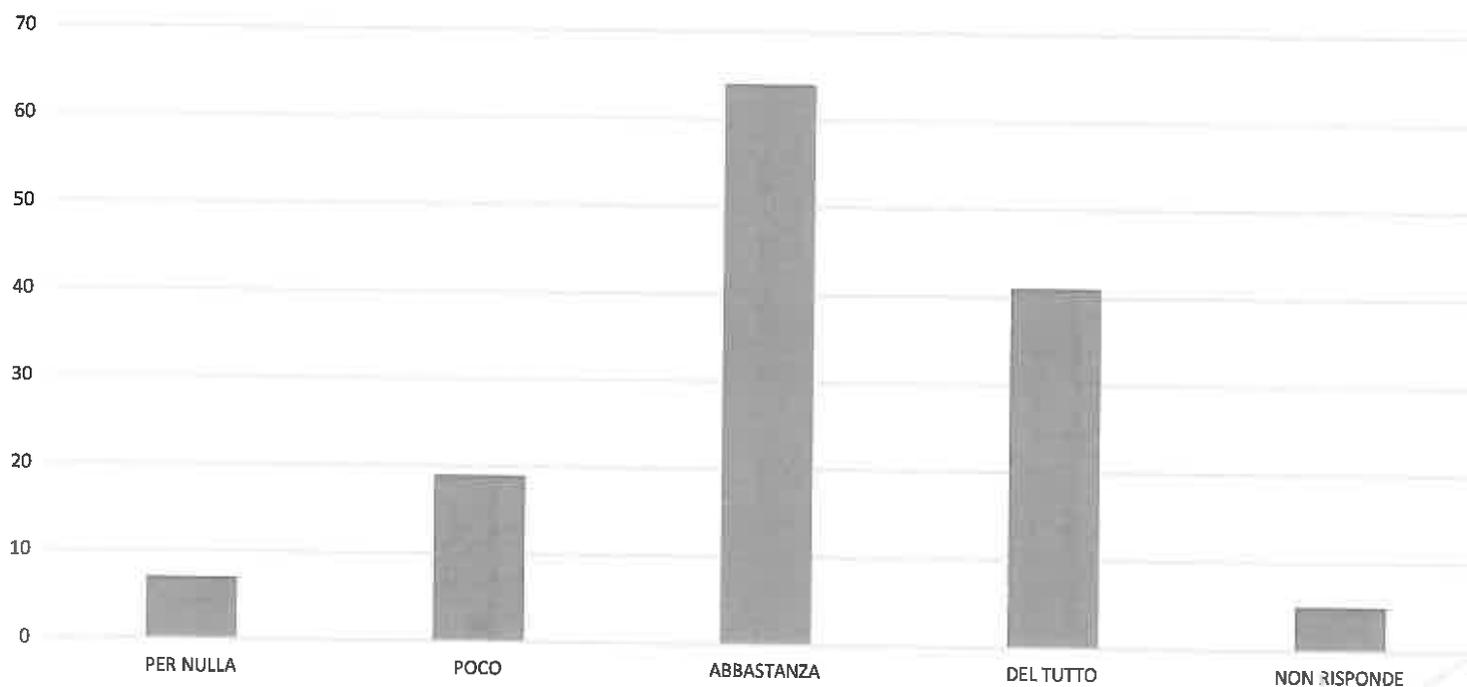


▣ PER NULLA ▣ POCO ▣ ABBASTANZA ▣ DEL TUTTO ▣ NON RISPONDE

13. Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato?



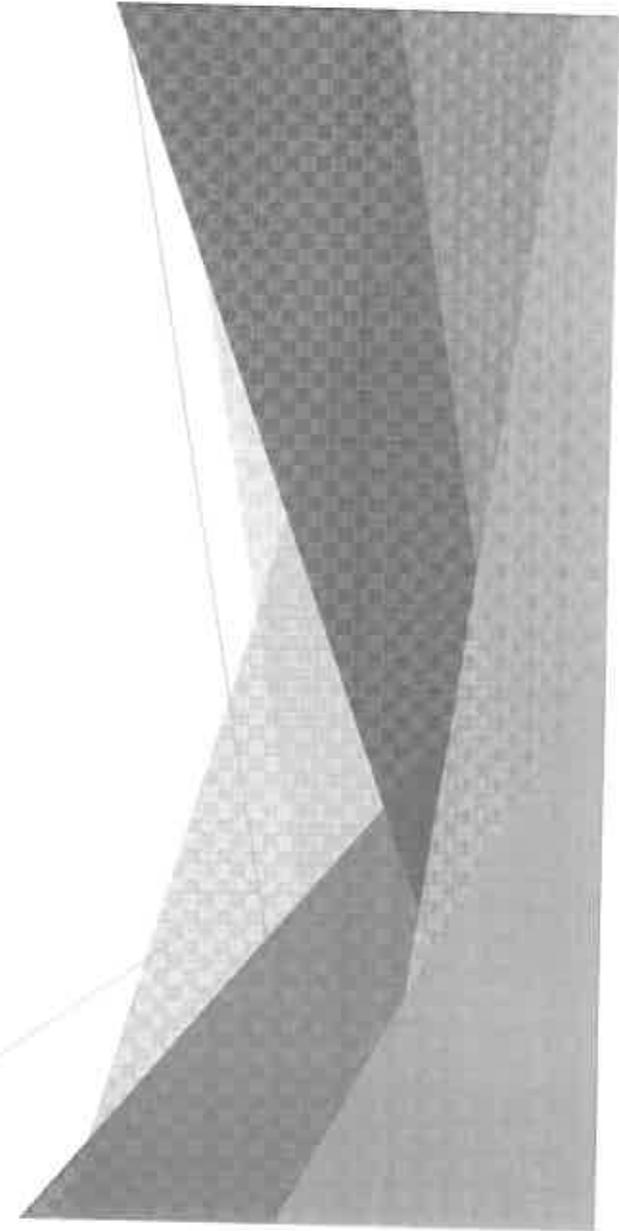
14. La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia importante per la collettività?



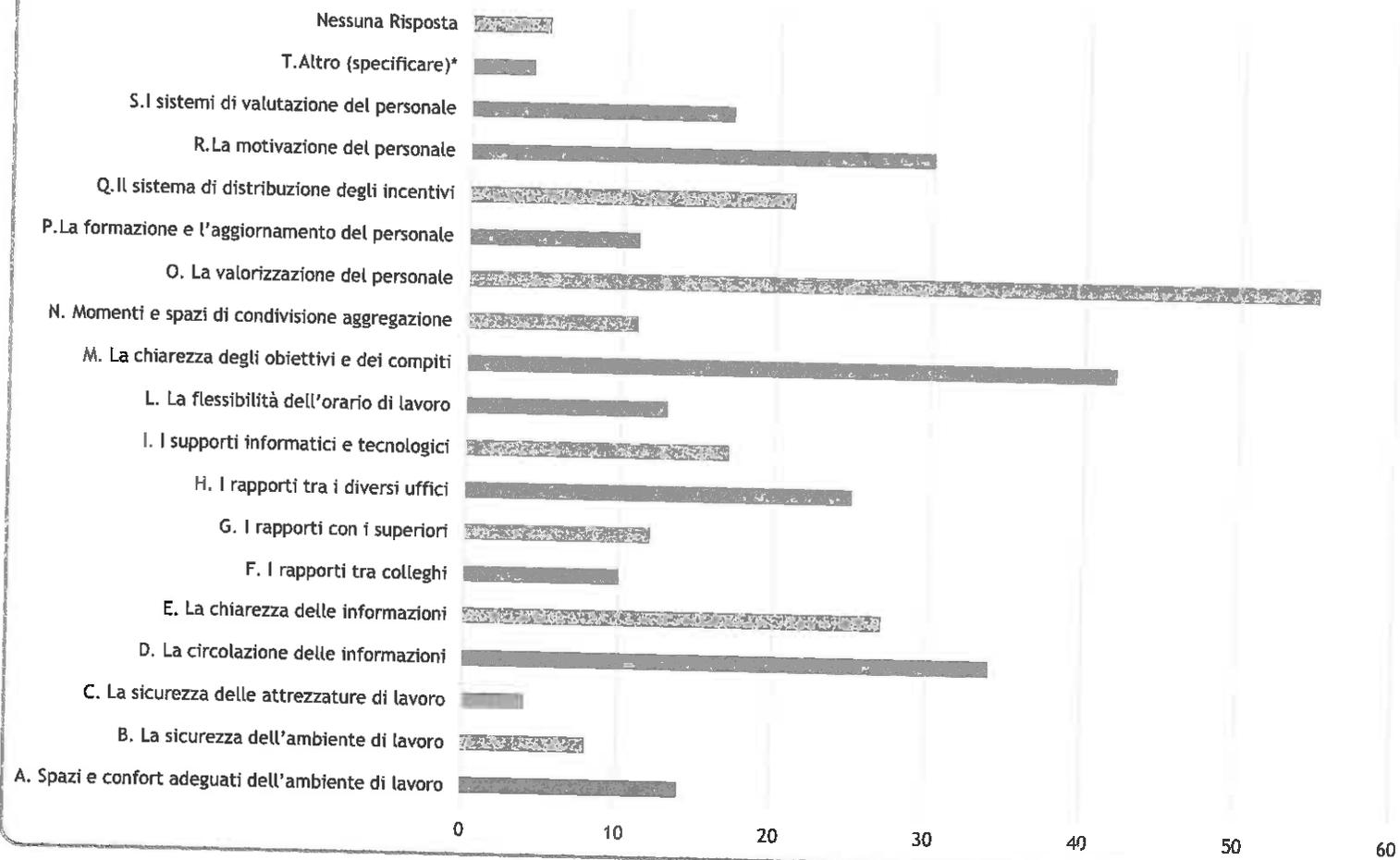
15. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale?



■ PER NULLA ■ POCO ■ ABBASTANZA ■ DEL TUTTO ■ NON RISPONDE



Quali sono le cose più importanti e urgenti da migliorare nella sua organizzazione?





**INCONTRO COMITATO
UNICO GARANZIA
20 Marzo 2019**

Approfondimento sul nuovo CCNL 21.05.2018

Orario di lavoro flessibile (Art. 27)

Possono essere individuate fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. L'eventuale debito orario deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

Sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992
- sono inseriti in progetti terapeutici di recupero
- si trovano in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie
- sono impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

NOTA BENE: in sede di contrattazione integrativa possono essere stabiliti i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

Ferie e riposi solidali (Art. 30)

Istituto sperimentale che su base volontaria ed a titolo gratuito consente al dipendente di cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute: le giornate di ferie, nella propria disponibilità, **eccedenti le quattro settimane** annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d. Lgs. n. 66/2003 e le quattro giornate di riposo per le festività soppresse.

Modalità di fruizione

Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

Modalità di richiesta

I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità possono presentare specifica richiesta all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

Ricevuta la richiesta, l'amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

Se il numero di giorni di ferie o di riposo offerti supera quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti. Se è inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste sono plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

Congedi per le donne vittime di violenza (Art.34)

- ▶ 1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di **90 giorni lavorativi**, da **fruire nell'arco temporale di tre anni**, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
- ▶ 2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne **richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione** di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
- ▶ 3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43.
- ▶ 4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

- ▶ 5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su **base oraria o giornaliera** nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
- ▶ 6. La dipendente ha **diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale**, secondo quanto previsto dall'art. 53. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
- ▶ 7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.
- ▶ 8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 per un periodo di ulteriori trenta giorni. Gli Enti, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1.

Congedi parentali (Art. 43)

Modifiche intervenute

I genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche (Art. 44)

- ▶ 1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno, secondo le modalità di sviluppo del progetto:
- a) diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall' art. 36; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
 - b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
 - c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
 - d) assegnazione del lavoratore a mansioni della stessa categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

- ▶ 2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi ai sensi della legge n. 76/2016, si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.
- ▶ 3. I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporto previsto per le assenze per malattia, di cui all'art. 36.
- ▶ 4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'amministrazione nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero. 51
- ▶ 5. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'amministrazione può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'art. 36.
- ▶ 6. Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dall'amministrazione.
- ▶ 7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. 59.

Welfare integrativo (Art.72)

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art.7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.