

COMUNE DI VIGARANO MAINARDA
COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE
DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI – CUG

RELAZIONE SULL'ATTIVITA' SVOLTA DAL "COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE
PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI" DEL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA - ANNO
2012

Prevalentemente l'attività del Comitato Unico di Garanzia, nell'anno 2012 si è concentrata sugli aspetti relativi al funzionamento dell'organismo formulando comunque proposte all'Amministrazione per il miglioramento della qualità dell'ambiente di lavoro e del benessere lavorativo dei dipendenti recepite nel Piano Triennale di azioni positive sottoposto all'approvazione della Giunta Comunale.

Sono state, organizzate due riunioni del C.U.G. nel corso delle quali si è provveduto ad inquadrare i compiti prioritariamente affidati all'organismo ed il metodo di lavoro.

Il C.U.G., su sollecitazione dei dipendenti, ha individuato alcuni temi da approfondire nell'ottica di contribuire al miglioramento dell'organizzazione e dell'ambiente lavorativo. La presenza alle riunioni del 100% dei componenti dimostrano come il ruolo del Comitato sia avvertito come importante per affrontare e trovare soluzione ad alcune fondamentali tematiche riguardanti il benessere lavorativo del personale comunale.

Nella prima riunione successiva alla sua costituzione, in data **26.9.2012** il C.U.G. ha esaminato la normativa contenuta:

- nel Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 la direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- il Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni (decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106) recante la disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- nel Decreto Legislativo 27 dicembre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni;
- nell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche;
- nella circolare 18 novembre 2010 del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali recante le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'art. 28 comma 1 bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
- nelle "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, L. n. 183 del 4 novembre 2010)" della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e Ministro per le Pari Opportunità del 4 novembre 2011;
- nelle Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro sottoscritte in data 7 marzo 2011 tra Ministro del lavoro e Partecipazioni Statali.

Inoltre, il Cug ha analizzato lo schema di **REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL "COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI"** predisposto dal Presidente e lo ha approvato, apportando alcune integrazioni allo schema proposto, ha nominato il Vicepresidente, il segretario verbalizzante ed impostato il programma di lavoro del Comitato.

Successivamente, nella seduta del **27.11.2012** ha affrontato talune problematiche attinenti alla qualità dell'ambiente di lavoro e nell'ottica di favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, di promuovere e potenziare iniziative di conciliazione vita privata lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità, di perseguire azioni volte a favorire condizioni di benessere lavorativo, di favorire azioni positive volte a prevenire situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche nell'amministrazione di appartenenza, di diffusione di conoscenze ed elementi informativi sui problemi delle pari opportunità, è stato adottato il Piano Triennale di azioni Positive sottoposto all'approvazione della Giunta Comunale.

In linea generale non sono state ravvisate politiche del lavoro adottate dal Comune di Vigarano Mainarda (flessibilità dell'orario di lavoro, concessione part-time, formazione) che abbiano costituito ostacoli alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente. Si sono promosse per il futuro politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso istituti quali quello della flessibilità oraria in ingresso ed in uscita e di forme flessibili di gestione dell'orario di lavoro, di tipo temporaneo o motivate da particolari esigenze familiari al fine di favorire l'organizzazione dei tempi vita e dei tempi di lavoro.

Nell'ambito della propria attività propositiva e di verifica il Cug ha ritenuto fondamentale il consolidamento da parte dell'Ente della formazione del personale, e di metodologie di sviluppo professionale e di carriera con utilizzo di sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e senza discriminazioni di genere fornendo opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative e favorendo l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Il Cug si è proposto di assicurare il massimo coinvolgimento e la condivisione delle informazioni da parte di tutto il personale, mediante utilizzo degli strumenti informatici, come veicolo per comunicare ed aggiornare i dipendenti sull'attività del Comitato, di promuovere la diffusione delle tematiche riguardante le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora attraverso informazione e sensibilizzazione del personale dipendente, informazione /pubblicazione sul sito di normative e disposizioni sul tema delle pari opportunità nonché del ptap. Nel Piano triennale di azioni positive si è mantenuta l'attività di formazione e l'aggiornamento professionale all'interno dell'orario di lavoro onde poter consentire la partecipazione a tutto il personale dipendente ed in particolare a quello femminile, di conciliare nel migliore dei modi l'attività professionale con quella familiare.

Nel p.t.a.p. si è individuato l'impegno dell'Ente :

- a rafforzare la cultura equitativa nell'organizzazione con azioni di tutela e sostegno nei casi di discriminazione e realizzazione di tutte le iniziative, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro e con la rilevazione di situazioni di effettiva "sofferenza lavorativa" o incompatibilità, che possano sfociare in comportamenti di mobbing;
- a mettere in essere tutte le iniziative atte a migliorare il clima organizzativo all'interno dell'Ente, favorendo una maggiore collaborazione tra i singoli e tra i settori.
- A migliorare le condizioni di lavoro anche per ciò che attiene alla logistica, alla sicurezza negli ambienti di lavoro ed alla tutela della salute da eventuali rischi, avvalendosi della collaborazione con il medico competente ai sensi della Legge 81/2008;
- a incentivare incontri periodici tra i Responsabili ed il personale loro assegnato onde monitorare le attività in corso di svolgimento e favorire la maggiore condivisione possibile degli obiettivi assegnati;
- ad analizzare le criticità e il malessere lavorativo promuovendo rivisitazioni dei processi produttivi dell'Ente al fine di rimuovere discriminazioni emergenti e realizzare un adeguato benessere fisico e psicologico alimentando costruttivamente la convivenza sociale;
- a rispettare le norme ordinamentali in materia di separazione delle competenze fra organi politici (attività di indirizzo e controllo) ed organi burocratici (compiti di gestione) evitando, in particolare, che indirizzi gestionali vengano impartiti dall'organo politico a soggetti diversi dai responsabili di area
- a rispettare la sfera di autonomia organizzativa e professionale di ogni dipendente indipendentemente dalla posizione ricoperta nell'ambito del settore di appartenenza.

Si dispone la trasmissione della Relazione alla Giunta per conoscenza e la sua pubblicazione sul sito Internet del Comune.

