

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
2014

Anche nell'anno 2014 l'attività del Comitato Unico di Garanzia, si è concentrata sul perseguimento del miglioramento dell'organizzazione e dell'ambiente lavorativo 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 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.

Nella seduta del 17.3.2014 è stata adottata la relazione (anno 2013) ex art. 4 del regolamento per il funzionamento del Cug, successivamente trasmessa al Sindaco e alla Giunta comunale in data 14.4.2014 e nella seduta del 5.11.2014 è stato predisposto lo schema di piano triennale azione positive 2015/2017 che ha riscontrato il parere preventivo favorevole della Consigliera provinciale di parità in data 24.11.2014 prot. 15711. Il suddetto PTAP è stato successivamente adottato con DGC n.120 del 9.12.2014.

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.

Il PTAT 2015/2017 è stato pubblicato sul sito Web dell'ente nella sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione 1°livello "Performance" sottosezione 2°livello "Benessere organizzativo".

In linea generale nell'anno 2014 non sono state ravvisate e/o segnalate politiche del lavoro adottate dall'Ente che abbiano costituito ostacoli alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

I dati sotto riportati dimostrano come non si ravvisino presso il Comune di Vigarano Mainarda ostacoli all'accesso all'impiego e alle pari opportunità del lavoro tra uomini e donne.

Anno 2012

A)

Totale dipendenti all'01.01.2012 = n. 38 (di cui n. 37 a tempo indeterminato, n. 1 a tempo determinato., n.1 Segretario Generale)

MASCHI : n. 9 26,38 % FEMMINE:n. 29 76,31 %

B)

Responsabili di Servizio (come da Determine Organizzative dei Settori) = n.6

MASCHI : 2 33,33 % FEMMINE : 4 66,66 %

di cui n.1 extra dotazionale

C)

Dirigenti n.1 Segretario

MASCHI : 1 100,00 %

Anno 2013

TOTALE DIPENDENTI		
	NUMERO	DIFFERENZA RISPETTO AL 2012
A TEMPO INDETERMINATO	36	- 1
A TEMPO DETERMINATO	0	- 1
SEGRETARIO GENERALE	1	0

Così suddivisi

MASCHI	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2012	FEMMINE	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2012
8	22,22	- 4,16	28	77,78	- 1,47

RESPONSABILI DI SERVIZIO	
NUMERO	DIFFERENZA RISPETTO AL 2012
5	- 1

Così suddivisi

MASCHI	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2012	FEMMINE	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2012
1	20,00	-13,33	4	80,00	+13,33

DIRIGENTI	
NUMERO	DIFFERENZA RISPETTO AL 2012
1 (Segretario Generale)	0

Così suddivisi

MASCHI	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2012	FEMMINE	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2012
1	100,00	0,00	0	0,00	0,00

ANNO 2014

TOTALE DIPENDENTI		
	NUMERO	DIFFERENZA RISPETTO AL 2013
A TEMPO INDETERMINATO	36	0
A TEMPO DETERMINATO	0	0
SEGRETARIO GENERALE	1	0

Così suddivisi

MASCHI	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2013	FEMMINE	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2013
8	21,62	0,00	28	77,78	0,00

RESPONSABILI DI SERVIZIO	
NUMERO	DIFFERENZA RISPETTO AL 2012
5	01

Così suddivisi

MASCHI	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2013	FEMMINE	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2013
1	20,00	0,00	4	80,00	0,00

DIRIGENTI	
NUMERO	DIFFERENZA RISPETTO AL 2013
1 (Segretario Generale)	0

Così suddivisi

MASCHI	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2013	FEMMINE	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2013
1	100,00	0,00	0	0,00	0,00

Con riferimento alla logistica, sicurezza e tutela della salute etc dell'ambiente di lavoro il CUG prende atto della relazione del 16.10.2014 a firma del Responsabile della sicurezza nella quale non sono stati evidenziati da parte del medico competente peggioramenti correlabili alla attività lavorativa nell'anno 2014 Sono stati riscontrati due infortuni rispettivamente con prognosi di 29 e 5 giorni entrambi avvenuti in luogo esterno e senza il concorso di cause dovute a particolari attrezzature di lavoro

Al riguardo sono stati inoltre effettuati nell'anno 2014 i seguenti corsi di formazione:
corso di aggiornamento per RLS (4 ore)

Durante l'anno 2014 il personale ha partecipato ad altri corsi di formazione aderendo a proposte formative specifiche per i diversi settori, in particolare finanze e tributi, servizi demografici, cultura, anticorruzione e trasparenza.

Si evidenziano peraltro le raccomandazioni effettuate dal Responsabile della Sicurezza incaricato dall'ente, Dr. Arturo Travagli, in merito agli adempimenti connessi nell'anno 2014 alle valutazioni del rischio (effettuazione annuale delle esercitazioni antincendio, aggiornamento della valutazione dell'esposizione al rumore, verifiche periodiche per gli impianti elettrici e interventi manutentivi previsti per legge, necessità di

prevedere corsi di formazione specifica anche in tema di stress lavoro-correlato) e le osservazioni in merito agli ambienti di lavoro del magazzino comunale, il tutto riportato nel verbale del 16.10.2014, agli atti dell'ente e formalmente trasmesso per conoscenza e norma ai Capi settore del Comune con nota prot.13818 del 21.10.2014. Si richiama peraltro la segnalazione del 19.11.13, agli atti dell'ente, da parte dell'addetto antincendio della sede Comune sig.ra Cristina Cazziari in cui veniva chiesto di valutare la necessità di fornire una serie di strumenti quali n.1 estintore CO2 da destinare alla sala server e n.1 coperta antincendio, nonché la ricollocazione dell'estintore nell'atrio antistante gli uffici del piano primo, la ricollocazione estintore dell'atrio piano terra e l'eventuale potenziamento degli estintori anche negli ambienti accessibili al pubblico e di stazionamento. Attualmente tali interventi non sono ancora stati realizzati.

In linea di massima si è cercato di promuovere la condivisione delle informazioni, 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.

Il Comitato rileva, infine, che nell'anno 2014 è stato applicato il nuovo codice di comportamento dei dipendenti del Comune (DGC n.129 del 18.12.2013).

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

