

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
2015

L'attività del Comitato Unico di Garanzia, 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.

In linea generale anche nell'anno 2015 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.

Nella seduta del 13.3.2015 è stata adottata la relazione (anno 2014) ex art. 4 del regolamento per il funzionamento del Cug, successivamente trasmessa al Sindaco e alla Giunta comunale in data 23.3.2015.

Quanto alle azioni previste nel vigente piano triennale azione positive 2015/2017 adottato con DGC 120 del 9.12.2014 si fa presente che :

il piano triennale azione positive 2015/2017 è stato **PUBBLICATO SUL SITO Web nella sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione di primo livello "performance" sottosezione di secondo livello "Benessere organizzativo"** ;

Sono state mantenute, contemperandole con gli obblighi di presenza e di garanzia del pubblico interesse, le forme di flessibilità oraria in ingresso ed in uscita e tutte le altre forme flessibili di gestione del lavoro previste negli anni precedenti. Nell'anno 2015 è stata concessa n.1 trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e n.1 modifica dell'entità di orario di rapporto di lavoro già in essere a tempo parziale.

Sono state mantenute e utilizzati i sistemi premianti di selezione del personale in essere, secondo logiche meritocratiche e senza discriminazione di genere; anche le valutazioni sono state effettuate sulla base di criteri non discriminanti tra uomo e donna.

Non sono state rilevate molestie sessuali sui luoghi di lavoro, situazioni di sofferenza lavorativa o incompatibilità che possono sfociare in comportamenti di mobbing.

Sono stati posti in essere, nel corso del 2015 incontri periodici tra i Responsabili ed il personale loro assegnato onde monitorare le attività in corso di svolgimento e favorire la maggiore condivisione, nonché tutte le iniziative atte a migliorare il clima organizzativo all'interno dell'Ente, favorendo una maggiore collaborazione tra i singoli e tra i settori e a rispettare la sfera di autonomia organizzativa e professionale di ogni dipendente indipendentemente dalla posizione ricoperta nell'ambito del settore di appartenenza.

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 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 2013
5	0

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

ANNO 2015

TOTALE DIPENDENTI		
	NUMERO	DIFFERENZA RISPETTO AL 2014
A TEMPO INDETERMINATO	33	- 3
A TEMPO DETERMINATO	1	+1
SEGRETARIO GENERALE	1	0

Così suddivisi

MASCHI	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2014	FEMMINE	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2014
8	22,80	+ 1,18	27	76,95	- 0,83

RESPONSABILI DI SERVIZIO	
NUMERO	DIFFERENZA RISPETTO AL 2014
5	0

Così suddivisi

MASCHI	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2014	FEMMINE	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2014
1	20,00	0,00	4	80,00	0,00

DIRIGENTI	
NUMERO	DIFFERENZA RISPETTO AL 2014
1 (Segretario Generale)	0

Così suddivisi

MASCHI	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2014	FEMMINE	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2014
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 10/12/2015 a firma del Responsabile della sicurezza nella quale non sono stati evidenziati da parte del medico competente peggioramenti correlabili alla attività lavorativa nell'anno 2015 ne' infortuni riscontrabili in registro.

Al riguardo sono stati inoltre effettuati nell'anno 2015 i seguenti corsi di formazione:

- corso di formazione professionale del personale Responsabili di U.O. del Comune di Vigarano Mainarda in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (ai sensi della conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, Le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano del 21/12/2011 relativamente alla disciplina di cui all'art 37 comma 2 D.Lgs 81/2008) della durata di 16 ore;

Si evidenziano peraltro le raccomandazioni effettuate dal Responsabile della Sicurezza incaricato dall'ente, Ing. Stefano Dosi in merito agli adempimenti connessi nell'anno 2015 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, il tutto riportato nel verbale del 10/12/2015 agli atti dell'ente;

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 nonche' del ptap.

Durante l'anno 2015 il personale ha partecipato,oltre ai corsi in materia di sicurezza sul lavoro previsti dal d.lgs 81/2008 e precedentemente elencati, ad altri corsi di formazione aderendo a proposte formative specifiche per i diversi settori,in particolare finanze e tributi,servizi demografici,cultura. Parte del personale di tutti i settori ha inoltre preso parte al corso di formazione obbligatorio in materia di anticorruzione,svoltosi a livello sovracomunale.

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

