

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
2016

In data 16 marzo 2016 si è insediato il nuovo Cug del Comune di Vigarano Mainarda. Si è nominato il vicepresidente, il segretario verbalizzante, si è impostato il programma di lavoro, si è dato atto del regolamento in essere, e si è approvata la relazione sulla situazione del personale per l'anno 2015. successivamente trasmessa al Sindaco e alla Giunta comunale

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 2016 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.

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 2016 è stata prorogata n.1 trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno 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 suoi luoghi di lavoro, situazioni di sofferenza lavorativa o incompatibilità che possono sfociare in comportamenti di mobbing.

Sono stati posti in essere, nel corso del 2016 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 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 ;
- 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.

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 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

ANNO 2016

TOTALE DIPENDENTI		
	NUMERO	DIFFERENZA RISPETTO AL 2015
A TEMPO INDETERMINATO	32	- 1
A TEMPO DETERMINATO	7	+ 6
SEGRETARIO GENERALE	1	0

Così suddivisi

MASCHI	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2015	FEMMINE	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2015
9	23	+ 0,20	31	77	- 0,05

RESPONSABILI DI SERVIZIO	
NUMERO	DIFFERENZA RISPETTO AL 2015
5	0

Così suddivisi

MASCHI	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2015	FEMMINE	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2015
1	20,00	0,00	4	80,00	0,00

DIRIGENTI	
NUMERO	DIFFERENZA RISPETTO AL 2015
1 (Segretario Generale)	0

Così suddivisi

MASCHI	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2015	FEMMINE	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2015
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 15.12.2016 a firma del Responsabile della sicurezza nella quale non sono state evidenziate da parte del medico competente patologie imputabili alla attività lavorativa nell'anno 2016 ne' infortuni significativi dal punto di vista statistico riscontrabili dal registro.

Durante l'anno 2016 non sono stati effettuati corsi di formazione inerenti le tematiche della sicurezza sul lavoro.

Si evidenziano peraltro le raccomandazioni effettuate dal Responsabile della Sicurezza incaricato dall'ente, Ing. Stefano Dosi, in merito agli adempimenti connessi alla necessità di effettuare la formazione agli addetti alla lotta antincendio ed al primo soccorso e la formazione ed informazione in tema di salute e sicurezza del lavoro, nonché rispetto all'utilizzo delle attrezzature di lavoro più pericolose, utilizzabili solo con l'abilitazione prevista dall'accordo della Conferenza Stato-Regioni del 22.2.2012 e le osservazioni in merito agli ambienti di lavoro, il tutto riportato nel verbale del 15.12.2016 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 nonché del ptap.

Durante l'anno 2016 il personale ha partecipato, a corsi di formazione aderendo a proposte formative specifiche per i diversi settori, in particolare finanze e tributi, servizi demografici, cultura. Il 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.

