

COMUNE DI VIGARANO MAINARDA
COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE
DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI – CUG
CONVOCAZIONE DEL 27.04.2023

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
2022

PROT. 6524

Vigarano Mainarda 27.4.2023

In linea generale anche nell'anno 2022 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.

In data 30.01.2023 il Comune di Vigarano Mainarda ha aderito alla rete Cug Provinciale.

L'attività del Comitato Unico di Garanzia, è concentrata sul perseguimento del miglioramento dell'organizzazione e dell'ambiente lavorativo nell'ottica:

- di favorire azioni positive volte a prevenire situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche nell'amministrazione di appartenenza;
- 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 diffusione di conoscenze ed elementi informativi sui problemi delle pari opportunità;
- di affrontare le problematiche relative alla carenza del personale ed alla sicurezza degli ambienti di lavoro

In data 19 aprile 2022 il Cug ha analizzato lo schema di Piano Triennale delle azioni positive 2022/2024 ai sensi dell'art. 46 D.lgs. 198/2006 predisposto dal servizio competente .

Lo schema di Piano è stato inviato alla Consigliera Provinciale di Parità in data 20.04.2022

La consigliera di parità ha espresso parere positivo in data 26.04.2022

Il piano triennale 2022/2024 è stato approvato con DGC n.36 del 28.04.2022 e **PUBBLICATO SUL SITO Web nella sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione di primo livello "performance" sottosezione di secondo livello "Benessere organizzativo"** ;

Non sono state rilevate molestie sessuali sui luoghi di lavoro.

E' pervenuta una segnalazione da parte di un/una dipendente con la quale è stata lamentata una situazione di disagio attinente l'organizzazione del settore di appartenenza . Il CUG in data 12.12.2022 ,esaminata la segnalazione, ha trasmesso all'amministrazione il verbale della riunione, evidenziando l'opportunità di favorire il benessere lavorativo con l'accoglimento della richiesta della/del dipendente .

Nell'ambito dello stesso incontro del 12.12.2022 il CUG ha riscontrato un malessere diffuso e generalizzato tra i dipendenti derivante da un sovraccarico di mansioni, responsabilità, incarichi attualmente subiti dal personale, conseguenza di una carenza dello stesso per mancata assunzione delle figure previste nel piano triennale di fabbisogno nel quale, tra l'altro, risulta siano state eliminate alcune figure professionali indispensabili per un efficace regolare ed efficiente svolgimento delle attività istituzionali .Si è proposto pertanto di attivare, in maniera coordinata, con i Responsabili di Settore, una verifica puntuale delle attuali risorse in dotazione e delle esigenze occupazionali di ogni settore al fine di pianificare un fabbisogno

triennale già dal prossimo esercizio anno 2023-2025, rispondente a quelle che sono le competenze , responsabilità, attività che i servizi sono chiamati ad erogare , trasmettendo il verbale alla Giunta Comunale e al Segretario Comunale .

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, pur tuttavia si segnala il calo del personale in servizio con aggravamento dei carichi di lavoro su determinati settori. L'aggravio comporta limitazioni al diritto di fruizione delle ferie ed il prolungarsi di tale situazione induce i dipendenti a subire uno stato di stress psicologico che rischia di compromettere la qualità della vita e la produttività.

SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31/12/2021		
TOTALE DIPENDENTI		
	NUMERO	DIFFERENZA RISPETTO AL 2020
A TEMPO INDETERMINATO	30	- 0
A TEMPO DETERMINATO	0	-1
SEGRETARIO GENERALE	0	-1

Così suddivisi

MASCHI	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2020	FEMMINE	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2020
8		0	22		-7%

RESPONSABILI DI SERVIZIO	
NUMERO	DIFFERENZA RISPETTO AL 2020
4	-1

Così suddivisi

MASCHI	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2020	FEMMINE	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2020
0	0	-40%	4	100	+40%

DIRIGENTI	
NUMERO	DIFFERENZA RISPETTO AL 2020
0	-1

Così suddivisi

MASCHI	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2020	FEMMINE	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2020
0	0	-100%	0	0	0

SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31/12/2022		
TOTALE DIPENDENTI		
	NUMERO	DIFFERENZA RISPETTO AL 2020
A TEMPO INDETERMINATO	28	- 2

A TEMPO DETERMINATO	0	0
SEGRETARIO GENERALE	1	+1

Così suddivisi

MASCHI	%	DIFFERENZA RISPETTO AL 2021	FEMMINE	%	DIFFERENZA RISPETTO AL 2021
9	32%	+1	19	67%	-3

RESPONSABILI DI SERVIZIO

NUMERO	DIFFERENZA RISPETTO AL 2021
5	+1

Così suddivisi

MASCHI	%	DIFFERENZA RISPETTO AL 2021	FEMMINE	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2021
1	20%	+1	4	80%	0

DIRIGENTI

NUMERO	DIFFERENZA RISPETTO AL 2021
1	+1

Così suddivisi

MASCHI	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2021	FEMMINE	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2021
1	100	+1	0	0	0

Si dà atto che anche nell'anno 2022 causa Covid-19 è stata data attuazione al lavoro agile conseguente all'emergenza epidemiologica da COVID-19, come disposto dall'art.87 del decreto legge n.18/2020 prevedendo la possibilità di ricorrere allo smartworking anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa vigente e l'assolvimento in via telematica degli obblighi di informativa. In data 9.1.2023 è stato adottato il regolamento sul lavoro agile.

Con riferimento alla logistica, sicurezza e tutela della salute etc. dell'ambiente di lavoro il CUG prende atto del verbale della riunione periodica ai sensi dell'art. 35 D.Lgs. 81/08 del 17.1.2023, nel quale non sono stati evidenziati da parte del medico competente peggioramenti correlabili alla attività lavorativa nell'anno 2022. Dal registro infortuni risulta che nel corso del 2022 si è verificato un infortunio sul lavoro, ma dovuto solo a casualità e non a criticità legate alla sicurezza sul lavoro.

Dal verbale risultano incisive le osservazioni effettuate dal Responsabile della Sicurezza incaricato dall'ente, ing. Stefano Dosi, inerenti i necessari adempimenti da adottare per la sicurezza degli ambienti di lavoro (specie per il Municipio, il deposito comunale e la Biblioteca comunale) il tutto riportato già nel verbale del 17.1.2023 agli atti dell'ente.

Si solleciterà nuovamente l'Amministrazione Comunale all'ottemperanza rispetto a quanto contenuto nel verbale con la trasmissione dello stesso

Durante l'anno 2022 il personale ha partecipato a corsi di formazione aderendo a proposte formative specifiche per i diversi settori solo in modalità webinar causa covid-19.

L'amministrazione Comunale ha aderito alla convenzione con Asmel per la fruizione da parte di tutti i dipendenti ai corsi di formazione obbligatori e non.

Si dispone la trasmissione della Relazione alla Giunta, al Segretario Comunale, ai dipendenti e per conoscenza all'Organismo Indipendente di Valutazione. Si procederà alla pubblicazione sul sito Internet del Comune.

I COMPONENTI DEL CUG

Mastrangelo Silvia

Chiericati Marco

Ferron Gabriella

Gabatel Sandro

Siciliano Carmela

(f.to digitalmente)