

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
2017

In linea generale anche nell'anno 2017 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.

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 data 17 Marzo 2017 è stata approvata la relazione sulla situazione del personale per l'anno 2016. successivamente trasmessa al Sindaco e alla Giunta comunale.

In data 18 Ottobre 2017 il Cug ha analizzato lo schema di Piano Triennale delle azioni positive 2018/2020 ai sensi dell'art. 46 Dlgs 198/2006 predisposto dal servizio competente .

Lo schema di Piano è stato inviato alla Consigliera Provinciale di Parità ed alle Consigliere regionali di Parità in data 23.10.2017

La consigliera di parità ha espresso parere positivo in data 20.11.2017 significando che le consigliere regionali di parità non sono destinatarie dei PTAP provinciali.

Il piano triennale 2018/2020 è stato approvato con DGC n.111 del 23.11.2017 e **PUBBLICATO SUL SITO Web nella sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione di primo livello "performance" sottosezione di secondo livello "Benessere organizzativo" ;**

Nell'anno 2017 non vi sono state richieste particolari di alcun tipo (part-time, permessi particolari ecc.....)

Anche nell'anno 2017 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.

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; in generale nel corso del 2017 sono state prese in considerazione le iniziative atte a migliorare il clima organizzativo all'interno dell'Ente e volte a migliorare le condizioni di lavoro promuovendo le finalità di prevenzione previste nel Vigente Piano di Azioni Positive. 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 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

ANNO 2017

TOTALE DIPENDENTI		
	NUMERO	DIFFERENZA RISPETTO AL 2016
A TEMPO INDETERMINATO	32	0
A TEMPO DETERMINATO	4	- 3
SEGRETARIO GENERALE	1	0

Così suddivisi

MASCHI	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2016	FEMMINE	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2016
10	27	+ 4%	27	73	- 4%

RESPONSABILI DI SERVIZIO	
NUMERO	DIFFERENZA RISPETTO AL 2016
5	0

Così suddivisi

MASCHI	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2016	FEMMINE	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2016
1	20,00	0,00	4	80,00	0,00

DIRIGENTI	
NUMERO	DIFFERENZA RISPETTO AL 2016
1 (Segretario Generale)	0

Così suddivisi

MASCHI	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2016	FEMMINE	%	DIFFERENZA % RISPETTO AL 2016
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 12.12.2017 a firma del Responsabile della sicurezza nella quale non sono stati evidenziati da parte del medico competente peggioramenti correlabili alla attività lavorativa nell'anno 2017. Dal registro infortuni risulta che si è verificato nel corso del 2017 n.1 infortunio in itinere.

Al riguardo si è concluso nell'anno 2017 il corso di formazione generale per lavoratori relativo all'accordo stato-regioni.

Si evidenziano peraltro le osservazioni effettuate dal Responsabile della Sicurezza incaricato dall'ente ing. Stefano Dosi inerenti adempimenti previsti dal Documento di Valutazione dei Rischi da lui predisposto e concernenti in particolare l'analisi degli elementi potenzialmente pericolosi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, le attività svolte, i fabbricati e le attrezzature utilizzate e le condizioni degli ambienti di lavoro (specie per il Municipio, il Magazzino comunale e la Biblioteca comunale) il tutto riportato nel verbale del 12.12.2017 agli atti dell'ente, sottoscritto dai Capi settore del Comune. Si sollecita al riguardo l'Amministrazione Comunale all'ottemperanza rispetto a quanto ivi contenuto.

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 2017 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.

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

