

C.U.G

“Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

RELAZIONE AI SENSI DELL'ART. 11 DEL REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL COMUNE DI FALCONARA MARITTIMA.

Il C.U.G. del Comune di Falconara M.ma è stato nominato nel 2012 (determinazioni dirigenziali nn. 509, 560 e 585) ed è composto di n. 9 componenti, di cui la Presidente (Dirigente del 1° Settore – U.O.C. Gestione delle Risorse Umane), n. 4 membri in rappresentanza dell'Amministrazione (n. 2 di sesso femminile e n. 2 di sesso maschile, individuati tramite avviso di interpello rivolto a tutti i dipendenti) e n. 4 componenti di rappresentanza sindacale (n. 3 di sesso femminile e n. 1 di sesso maschile).

Il C.U.G. ha un proprio regolamento interno, adottato autonomamente ed in seguito approvato con delibera G.C. n. 172 del 4/9/2012, composto di n. 12 articoli ed inserito come allegato (allegato “L”) nel Regolamento Comunale per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi

Gli atti di nomina e le notizie e informazioni inerente il C.U.G., oltre ad essere diffusi tra i dipendenti dell'Ente, vengono anche pubblicati nel sito istituzionale, alla sezione Pari Opportunità.

Con riferimento all'anno 2014 la situazione del personale è risultata numericamente paritaria nella suddivisione di genere e la tutela nei confronti dei dipendenti di sesso femminile è risultata dall'analisi dei dati relativi ad alcuni istituti contrattuali di garanzia delle pari opportunità, quali:

- ricorso al *part time* nei contratti di lavoro (più ricorrente per le donne);
- utilizzo di congedi parentali (più frequenti per le donne);
- durata media dei congedi parentali (più lunga per le dipendenti rispetto ai colleghi maschi).

Nel corso dell'anno non sono emersi squilibri di genere per quanto concerne le retribuzioni e l'utilizzo degli strumenti premianti. La composizione di tutte le commissioni di concorso ha rispettato l'equilibrio di genere ed è stato anche osservato il principio di utilizzo di un linguaggio non discriminatorio nella redazione dei documenti di lavoro.

Nell'anno 2014 è pure iniziata una proficua collaborazione con la Consigliera di Parità territorialmente competente (nello specifico, la Consigliera di Parità della Provincia di Ancona) che si è attuata sostanzialmente nei seguenti ambiti:

- supporto nella redazione del piano annuale della formazione;
- supporto nella redazione del piano delle azioni positive per le donne;
- svolgimento di formazione in materia di parità di genere e pari opportunità e correttezza dei comportamenti organizzativi per il raggiungimento del benessere organizzativo (per dirigenti, titolari di posizioni organizzative, dipendenti, membri del C.U.G. e rappresentanti delle R.S.U.);
- intervento di conciliazione ai sensi dell'art. 411 c.p.c. per segnalazione pervenuta alla Consigliera di Parità da parte di un componente del C.U.G.;
- suggerimenti per le pubblicazioni da inserire nella sezione “Pari Opportunità” del sito istituzionale, anche con la consegna di documentazione divulgativa utile sul tema della parità di genere e delle pari opportunità.

Tra le funzioni propositive del C.U.G. la più importante è stata la proposta di effettuare un nuovo questionario di rilevazione sul benessere organizzativo (il secondo dopo quello realizzato nel 2011), anche con reperimento del tipo di questionario da sottoporre ai dipendenti. I vari suggerimenti sono

stati raccolti e verranno esaminati nell'anno 2015. Successivamente, nel medesimo anno, si procederà alla distribuzione del questionario e alla analisi dei dati rilevati .

Per quanto concerne i dati e le informazioni forniti dall'amministrazione in qualità di datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008, si dà atto che il Dirigente del 3° Settore – U.O.C. Patrimonio. Valorizzazioni Immobiliari – D.Lgs. 81/2008 con propria nota prot. 1913/2015 ha comunicato che:

- nella riunione periodica effettuata nei giorni 16/12/2014 e 27/01/2015 (alla quale, ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs 81/2008, hanno partecipato i dirigenti, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, il medico competente e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza), è stato condiviso ed approvato il Documento di Valutazione dei Rischi (D.V.R.);

- in particolare, per quanto riguarda la valutazione del Rischio Stress-Lavoro Correlato, di competenza del R.S.P.P. (Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione), poiché la precedente rilevazione risale all'anno 2013, nel programma di attività incluso nello stesso D.V.R., è previsto un aggiornamento per l'anno 2015, da effettuarsi utilizzando i dati oggettivi rilevabili nell'organizzazione comunale, secondo la metodologia INAIL validata.

Nei mesi di marzo e aprile, ai fini della valutazione dei rischi, è stata effettuata la ricognizione delle mansioni attribuite al personale e con riferimento all'indagine sullo stress lavoro-correlato sono state assunte le informazioni di massima sugli indicatori più generali necessarie per effettuare in un secondo momento un sondaggio più dettagliato.

In ogni caso, con riferimento all'attività svolta nell'anno 2014, ad oggi non sono pervenute segnalazioni di particolari criticità da parte del il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Falconara M.ma, li

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LA DISCRIMINAZIONE.

F.to:

Del Fiasco Daniela *Del Fiasco*

Brunori Almerino *Brunori*

Cicetti Luciano *Cicetti*

D'Alessandro Andrea *Andrea D'Alessandro*

Giovannetti Viviana *Giovannetti*

Grasso Anna *Grasso*

Lardini Liana *Lardini*

Mazzanti Giovanna *Mazzanti*

Stampati Gabriella *Stampati*