

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE
DISCRIMINAZIONI DEL COMUNE DI RUBIERA**

**RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI RUBIERA
NELL'ANNO 2015**

La presente relazione è redatta ai sensi dell'art. 3.3 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante *"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*, e dell'art. 7 del Regolamento del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Rubiera.

L'art. 3.3 della Direttiva sopra citata prevede infatti che il CUG rediga entro il 30 marzo di ogni anno una Relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing.

L'art. 7 del Regolamento del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Rubiera prevede che il Cug relazioni annualmente per iscritto sulla propria attività.

La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni fornite dall'Amministrazione:

- In qualità di datore di lavoro ai sensi del Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro Dlgs 81/2008;
- Contenute nella relazione redatta dall'Amministrazione ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche."*

SITUAZIONE DEL PERSONALE

Dai dati forniti dall'Amministrazione è possibile riscontrare un progressivo calo e invecchiamento dei dipendenti a fronte di un generale aumento del carico di lavoro, di una richiesta di maggiore flessibilità e di una pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini.

Il personale è costituito per circa il 75% da donne, con le ovvie conseguenze in termini di conciliazione vita - lavoro. Finora ha dato esito positivo la decisione di concedere aspettative/part time/variazioni di orario vincolando l'autorizzazione ad un determinato arco temporale in modo da avere la possibilità di rivalutare le motivazioni alla base della richiesta e dare la possibilità a tutti i dipendenti di ottenere le stesse opportunità.

In fase di predisposizione della proposta di Piano Triennale delle Azioni Positive 2016-2018 è stato possibile riscontrare che la distribuzione del personale per età e quella per categoria rispetto al titolo di studio posseduto è equivalente tra uomini e donne.

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE
DISCRIMINAZIONI DEL COMUNE DI RUBIERA**

E' stato infatti più volte rilevato che il problema principale non è la parità tra uomo e donna ma le pari opportunità dei dipendenti che per età/formazione culturale/problemi personali e familiari vivono in modo più stressante le richieste di elasticità dovute a: necessità di continuo aggiornamento a causa delle modifiche normative, modifiche organizzative, modifiche degli strumenti di lavoro (informatica), aumentate richieste del cittadino, impossibilità di sostituire i colleghi assenti.

ATTIVITA' DEL CUG

Nel corso dell'anno 2015 il Cug si è dedicato principalmente a:

- Elaborazione della proposta di Piano Triennale delle Azioni Positive 2016-2018;
- Modifica e aggiornamento del proprio regolamento a seguito della costituzione del nuovo Comitato avvenuta nel maggio 2015;
- Attività propositiva in merito al benessere organizzativo come sotto illustrato

BENESSERE ORGANIZZATIVO

A seguito della rilevazione effettuata nel dicembre 2014 era emerso un quadro soddisfacente della situazione nel Comune di Rubiera. Tuttavia erano presenti diverse segnalazioni in merito agli ambienti di lavoro e una richiesta di una più equa distribuzione dei carichi di lavoro e una maggiore condivisione degli obiettivi da parte dei responsabili.

E' stato quindi chiesto ai Responsabili dell'Ente un riscontro in merito alle problematiche emerse.

Nel mese di dicembre 2015 si è svolto un incontro tra il Cug e i Responsabili nel quale sono stati affrontate le problematiche sopra indicate e a seguito del quale è stato deciso lo svolgimento di incontri periodici dei Responsabili con i dipendenti e un incontro da tenere indicativamente nel marzo 2016 per la presentazione dei risultati nell'indagine del benessere, preliminarmente all'effettuazione di una nuova rilevazione.

DISCRIMINAZIONI, VIOLENZE MORALI E PSICOLOGICHE - MOBBING

Il Cug non ha riscontrato queste problematiche. Nei casi in cui è stato interpellato da dipendenti che lamentavano una "discriminazione" si trattava di problematiche organizzative e incomprensioni tra dipendente e responsabile. Il Cug, non potendo affrontare i casi specifici, si è comunque fatto portavoce di una generale esigenza di maggiore comunicazione tra responsabili e dipendenti.

PER IL CUG DEL COMUNE DI RUBIERA
IL PRESIDENTE
Luisa Cigarini

