



# COMUNE DI CORCIANO

- PROVINCIA DI PERUGIA -

*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

## RELAZIONE ANNUALE

*(Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04/03/2011)*

Il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, denominato “CUG”, redige entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell’amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all’anno precedente e riguardante l’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro.

La presente relazione sarà trasmessa ai vertici politici e amministrativi dell’Ente di appartenenza. *(Legge n. 183 del 4/11/2010 art. 21 e D.Lgs. 165/2001 art. 57).*

Si elenca la situazione del Comune di Corciano riguardante l’anno 2013 nelle seguenti tematiche:

### CUG

Questa Amministrazione ha realizzato sul proprio sito web a partire dal mese di aprile 2012, un’apposita area dedicata alle attività del “Comitato Unico di Garanzia”, costituito con determinazione n. 253 del 23/03/2011, periodicamente aggiornata *(ai sensi della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04/03/2011)*.

Nell’anno 2014 si provvederà ad aggiornare il sito in questione con riferimenti normativi, provvedimenti di attuazione, regolamento di funzionamento, descrizione delle attività in essere e di quelle programmate e link relativi alle tematiche sulle pari opportunità.

### PIANO AZIONI POSITIVE

L’Amministrazione, in previsione della scadenza del Piano delle Azioni Positive 2011/2013, ha provveduto a predisporre, nell’anno 2013, in collaborazione con il “Comitato Unico di Garanzia”, un nuovo Piano riferito al triennio 2014/2016 che è stato trasmesso alle Organizzazioni sindacali del comparto, alle R.S.U. aziendali e alla Consigliera di Parità territorialmente competente per l’acquisizione del parere richiesto ai sensi dell’art. 48, co. 1, del D. Lgs. 198/2006.

Si fa presente che, in caso di mancato adempimento relativo alla predisposizione dei “Piani triennali di azioni positive”, gli Enti non possono effettuare nuove assunzioni *(D.lgs. 165/2001 art. 6 comma 6 – D.lgs. 196/2000 art. 7 comma 5)*.

### PREVENZIONE E CONTROLLO AI FENOMENI DI VIOLENZA – STALKING

In attuazione del Protocollo di Intesa approvato nell’anno 2012 con il Centro per le Pari Opportunità della Regione Umbria ed il Distretto Sanitario n. 1 dell’Azienda Unità Sanitaria Locale Umbria n. 1, l’Ente ha realizzato iniziative volte a favorire la cultura della non violenza, quale l’incontro tenutosi il 25 novembre 2013 dal titolo “Verso l’apertura di un punto d’ascolto per donne vittime di violenza nel Comune di Corciano”.

Il Comune di Corciano, per il triennio 2014/2016, si impegna, nell’ambito del predetto Protocollo, ad attivare il suddetto punto d’ascolto che sarà articolato nelle seguenti azioni:

- l’interazione tra gli/le operatori/ici dei diversi soggetti istituzionali chiamati per proprie competenze ad intervenire sul fenomeno favorendo lo sviluppo di una forte interprofessionalità;
- l’attivazione di una rete di servizi integrati per costruire riferimenti e percorsi operativi in grado di garantire risposte finalizzate a prevenire, gestire e contrastare la complessità del fenomeno;

- l'attivazione di percorsi di valutazione e verifica condivisa;

Il Comune di Corciano si impegna inoltre, così come sancito dal Piano delle Azioni Positive 2014 – 2016, in fase di approvazione, e in quello relativo al triennio 2011/2013, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 29 del 20/02/2012, a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

#### SORVEGLIANZA E FORMAZIONE SANITARIA

Il D.Lgs. del 9 aprile 2008, n. 81 (*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*) ha come finalità quella di garantire l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Pertanto questa Amministrazione ha provveduto ad assolvere compiti inerenti alla sorveglianza sanitaria finalizzata alla tutela dello stato di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, attraverso un «medico competente» medico in possesso dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38 del D.Lgs. n. 81/2008 che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della sorveglianza sanitaria di cui trattasi.

Nel 2013 sono stati sottoposti a sorveglianza sanitaria, nella seguente misura:

- totale 32 uomini (compreso vigili urbani e operai), di cui 2 LSU;
- totale 28 donne, di cui 4 LSU e 3 T.D.

Inoltre, come da nota dell'Ing. Francesco Cillo, Datore di Lavoro del Comune di Corciano, delegato con decreto sindacale n. 26 del 25/07/2013, agli atti dell'Ufficio Personale, relativamente all'anno 2013 sono state effettuate le seguenti attività in ottemperanza agli obblighi di cui al D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.:

- 1) Aggiornamento della Valutazione del rischio rumore
- 2) Aggiornamento della Valutazione del rischio vibrazioni
- 3) Aggiornamento della Valutazione del rischio all'esposizione degli agenti chimici
- 4) Corso di formazione per lavoratori profilo operai
- 5) Corso di formazione per lavoratori profilo operai per lavori in quota
- 6) Revisione del Documento di Valutazione del Rischio
- 7) Valutazione del rischio movimentazione manuale dei carichi per i lavoratori con profilo operai
- 8) Valutazione del rischio amianto eseguito, nello specifico, per magazzino operai, Scuola Elementare e Media di San Mariano – Corciano (PG), Asilo Nido e Scuola Materna di Chiugiana – Corciano (PG).

#### FORMAZIONE PROFESSIONALE

Il CUG è stato sentito per parere inerente al “piano di formazione del personale” relativo all'anno 2013, (*ai sensi della Direttiva del 04/03/2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri*).

Il suddetto Piano è stato inviato altresì per l'informativa al Responsabile Anticorruzione del Comune di Corciano, alle organizzazioni sindacali territoriali ed RSU.

Con delibera G.C. è stato approvato il “piano di formazione del personale – anno 2013”.

Nel corso dell'anno 2013 i dipendenti del Comune di Corciano hanno partecipato a svariati corsi di formazione professionale in molteplici materie disciplinari, nella seguente misura:

- totale 27 donne ( ore annue per persona 97)

- totale 27 uomini (ore annue 50).

#### POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Nel 2013 sono state indette le seguenti procedure rispettando la normativa in materia di composizione delle commissioni di concorso con l'osservanza della riserva a favore delle componenti donne (*ai sensi del D.Lgs. n. 165 del 2001 e del DPR n.487 del 1999*):

- procedura di mobilità volontaria per la copertura di n. 1 posto di istruttore tecnico - Categoria C - CCNL Enti Locali ;
- procedura selettiva per assunzione a tempo pieno e determinato di n. 3 operai generici cat. B1;
- procedura selettiva ex art. 16 L. n. 56/87 per l'assunzione di n. 4 esecutori amministrativi, cat. B1;
- procedura di conferimento di incarico professionale di direttore responsabile del notiziario comunale e di addetto stampa del Comune;
- procedura pubblica di selezione per titoli e colloquio per il conferimento di n. 1 incarico di collaborazione coordinata e continuativa ad un esperto in materia archivistica.

#### SITUAZIONE DEL PERSONALE AGGIORNATA AL 31 DICEMBRE 2013

Posizioni organizzative (P.O.): 3 donne (37,50%) - 5 uomini (62,50%) = 8 totale

Categoria D: 3 donne (60%) - 2 uomini (40%) = 5 totale

*Nella categoria D non sono state conteggiate le Posizioni Organizzative*

Categoria C: 31 donne (58,50%) - 22 uomini (41,50%) = 53 totale

Categoria B: 24 donne (60%) - 16 uomini (40%) = 40 totale

Personale complessivo suddiviso per genere: 61 donne (57,55%) - 45 uomini (42,45%) = 106 totale.