



Portale CUG

Relazione annuale CUG 2022

Comune di Santa Margherita Ligure

Amministrazione

Comune di Santa Margherita Ligure

Regione: Liguria

Provincia: GE

Comune: Santa Margherita Ligure

CAP: 16038

Indirizzo: Piazza Mazzini 46

Codice Amministrazione:

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Tra i 100 ed i 150

Piano Triennale di Azioni Positive 2022-2024



Allegato piano
triennale azioni positive



dlg _00034_28-02-20
22.pdf (2).p 7m

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI D'INQUADRAMENTO											
ORGANI DI VERTICE											
INQUADRAMENTO \ CLASSI ETA'	UOMINI					DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
SINDACO	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
VICE SINDACO	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
SEGRETARIO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
ASSESSORI	0	0	2	0	0	0	0	1	0	1	
CONSIGLIERI	1	0	0	0	3	0	1	0	2	1	
TOTALE PERSONALE	1	0	4	1	3	0	1	1	2	1	14
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO	7,14%	0,00%	28,57%	7,14%	21,43%	0,00%	7,14%	7,14%	14,29%	7,14%	100%
PERSONALE DIRIGENZIALE											
INQUADRAMENTO \ CLASSI ETA'	UOMINI					DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
DIRIGENTE	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	
TOTALE PERSONALE	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	4
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO				25%	25%			25%	25%		100%
PERSONALE NON DIRIGENZIALE											
INQUADRAMENTO \ CLASSI ETA'	UOMINI					DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
A	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	
B	0	2	2	17	4	0	0	4	8	0	
C	4	6	8	8	7	7	3	7	4	3	
D	0	3	2	7	0	1	7	8	6	0	
TOTALE PERSONALE	6	11	12	32	11	8	10	21	18	3	132
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO	4,55%	8,33%	9,09%	24,24%	8,33%	6,06%	7,58%	15,91%	13,64%	2,27%	100%

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO						
	LIVELLO D'INQUADRAMENTO - A					
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TITOLO DI STUDIO	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%
INFERIORE DIPLOMA SCUOLA SUPERIORE	0	0%	2	100%		100%
DIPLOMA DI SCUOLA SUPERIORE						
LAUREA						
LAUREA MAGISTRALE						
MASTER I LIVELLO						
MASTER II LIVELLO						
DOTTORATO DI RICERCA						
TOTALE PERSONALE	0	0%	2	100%		100%
	LIVELLO D'INQUADRAMENTO - B					
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TITOLO DI STUDIO	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%
INFERIORE DIPLOMA SCUOLA SUPERIORE	15	75%	4	20%	19	100%
DIPLOMA DI SCUOLA SUPERIORE	10	71%	4	29%	14	100%
LAUREA			2	100%	2	100%
LAUREA MAGISTRALE			2	100%	2	100%
MASTER I LIVELLO						
MASTER II LIVELLO						
DOTTORATO DI RICERCA						
TOTALE PERSONALE	25	66%	12	32%	37	100%
	LIVELLO D'INQUADRAMENTO - C					
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TITOLO DI STUDIO	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%
INFERIORE DIPLOMA SCUOLA SUPERIORE						
DIPLOMA DI SCUOLA SUPERIORE	24	69%	11	31%	35	100%
LAUREA	4	25%	12	75%	16	100%
LAUREA MAGISTRALE	4	57%	3	43%	7	100%
MASTER I LIVELLO						
MASTER II LIVELLO						
DOTTORATO DI RICERCA						
TOTALE PERSONALE	32	55%	26	45%	58	100%
	LIVELLO D'INQUADRAMENTO - D					
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TITOLO DI STUDIO	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%
INFERIORE DIPLOMA SCUOLA SUPERIORE						
DIPLOMA DI SCUOLA SUPERIORE	4	80%	1	20%	5	100%
LAUREA	2	25%	6	75%	8	100%
LAUREA MAGISTRALE	5	29%	12	71%	17	100%
MASTER I LIVELLO			2	100%	2	100%
MASTER II LIVELLO						
DOTTORATO DI RICERCA			1	100%	1	100%
TOTALE PERSONALE	11	33%	21		32	100%

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

ANZIANITA' NEI PROFILI E NEI LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE													
CLASSI ETA' PERMANENZA NEL PROFILO E LIVELLO	UOMINI						DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	
INFERIORE A 3 ANNI	8	8	7	3	1	27	3	10	6	1	0	20	
TRA 3 E 5 ANNI	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3	
TRA 5 E 10 ANNI	0	1	0	1	1	3	0	0	4	0	0	4	
SUPERIORE A 10 ANNI	0	0	7	29	11	47	0	0	7	18	3	28	
TOTALE	8	9	14	33	13	77	3	10	20	19	3	55	
TOTALE %	6,06%	6,82%	10,61%	25,00%	9,85%	58,33%	2,27%	7,58%	15,15%	14,39%	2,27%	41,67%	132

Personale non dirigenziale suddiviso per genere

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE REMUNERATE NON DIRIGENZIALI						
TIPO DI POSIZIONE DI RESPONSABILITA'	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%
P.O.	4	33,33%	8	66,67%	12	100%

Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO						
TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%
LAUREA	0		0		0	
LAUREA MAGISTRALE	2	50%	2	50%	4	100%
MASTER I LIVELLO	0		0		0	
MASTER II LIVELLO	0		0		0	
DOTTORATO DI RICERCA	0		0		0	
TOTALE PERSONALE	2	50%	2	50%	4	100%

In generale si rileva una presenza maschile lievemente più consistente in tutte le categorie, con una popolazione totale composta per circa il 54.54 % da uomini e per il 45.46% da donne. La proporzione uomini/donne si presenta con lo stesso andamento in tutti i profili ad eccezione di quello dirigenziale nel quale la situazione è paritaria al 50%.

La situazione si presenta completamente rovesciata nel profilo delle posizioni non dirigenziali (P.O.) dove vi è una netta prevalenza di donne (66.67%)

Dall'analisi delle tabelle relative al titolo di studio in base all'inquadramento emerge che le donne abbiano un livello di istruzione più alto rispetto alle analoghe posizioni coperte da personale maschile.

Il personale di sesso femminile risulta essere più giovane rispetto a quello maschile.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA														
CLASSI ETA' TIPO PRESENZA	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	%
TEMPO PIENO	6	10	12	31	11	70	94,59%	7	11	17	17	3	55	88,71%
PART -TIME > 50 %	0	0	2	1	0	3	4,05%	0	0	5	1	0	6	9,68%
PART -TIME <= 50 %	0	0	0	1	0	1	1,35%	0	0	0	1	0	1	1,61%
TOTALE	6	10	14	33	11	74	100%	7	11	22	19	3	62	100%
TOTALE %	4,41%	7,35%	10,29%	24,26%	8,09%			5,15%	8,09%	16,18%	13,97%	2,21%		

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'															
		UOMINI						DONNE							
CLASSI ETA'	TIPO DI MISURA DI CONCILIAZIONE	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	%
	PERSONALE CHE FRUISCE DI PART - TIME A RICHIESTA MISTO	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
	PERSONALE CHE FRUISCE DI PART - TIME A RICHIESTA VERTICALE	0	0	0	1	0	1	100%	0	0	0	0	0	0	0%
	PERSONALE CHE FRUISCE DI PART - TIME A RICHIESTA ORIZZONTALE	0	0	2	1	0	3	100%	0	0	5	2	0	0	100%
	PERSONALE CHE FRUISCE DI TELELAVORO	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
	PERSONALE CHE FRUISCE DEL LAVORO AGILE	0	3	7	13	2	25	37%	2	11	16	10	4	43	63%
	PERSONALE CHE FRUISCE DI ORARI FLESSIBILI	0	3	7	13	2	25	37%	2	11	16	10	4	43	63%

Ad una immediata analisi dei dati si rileva che a tutt'oggi l'ente non ha attivato il telelavoro, probabilmente in relazione alle piccole/medie dimensioni della struttura e dell'organizzazione dei servizi. Si rileva peraltro che nell'accezione generale il tema del lavoro a distanza viene inquadrato nella dicitura smart-working/lavoro agile.

Nell'accesso al Part time vi è una certa prevalenza delle lavoratrici rispetto ai lavoratori. La situazione vede invece maggiori differenze per quanto concerne l'accesso al Lavoro Agile/Smart-working che viene percepito sia come una modalità flessibile di prestazione lavorativa nel tempo e nello spazio sia per conciliare la vita familiare con il lavoro (63% di donne a fronte del 37% degli uomini).

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Nel complesso si ritiene opportuno sottolineare che, stante il "Regolamento per la disciplina del lavoro agile o smart-working" approvato dalla Giunta nel maggio 2019, sulla base dei dati in tabella, tali strumenti sono stati mantenuti riducendo la possibilità a 4 giorni mensili e risultano usufruiti dal 51,51% del personale dell'ente.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

FRUIZIONE DI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE						
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TIPO DI COMMISSIONE	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%
NUMERO PERMESSI GIORNALIERI L. 104/1992 FRUITI	170	67%	83	33%	253	100%
NUMERO PERMESSI ORARI L. 104/1992 (N. ORE) FRUITI	310,96	100%	0	0%	310,96	100%
NUMERO PERMESSI GIORNALIERI PER CONGEDI PARENTALI FRUITI	0	0%	1	100%	1	100%
NUMERO PERMESSI ORARI PER CONGEDI PARENTALI FRUITI	0	0%	36	100%	36	100%

Si rileva in questa voce una netta predominanza di fruizione dei permessi L. 104 giornalieri da parte dei lavoratori di sesso maschile (67%), e addirittura il 100% per la fruizione dei permessi L 104 ad ore.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working
- Flessibilità oraria
- part-time temporaneo, con durata limitata alle necessità, per impedire il blocco di nuovi accessi alla misura

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: no

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Il Cug ha presentato nel marzo 2022 la relazione annuale nella quale veniva richiesta l'istituzione di una mail dedicata a cui far pervenire le segnalazioni da parte dei dipendenti. La casella di posta elettronica (comitatogaranzia@comunesml.it) è stata attivata e divulgata a tutto il personale dipendente al fine di consentire loro di far pervenire segnalazioni da chiunque ritenesse di essere vittima di discriminazioni, violenza di qualsiasi genere comprese azioni riconducibili al fenomeno del mobbing, riconducibili al mancato benessere lavorativo o non rispetto delle condizioni di pari opportunità.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ														
CLASSI ETÀ	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	%
TIPO FORMAZIONE														
OBBLIGATORIA (SICUREZZA)	0	0	8	40	0	48	11%	0	0	0	0	0	0	0
AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE	57	21	27	66	39	210	46%	30	30	66	60	9	195	43%
COMPETENZE MANAGERIALI/RELAZIONALI														
TEMATICHE CUG														
VIOLENZA DI GENERE														
ALTRO (SPECIFICARE)														
TOTALE ORE	57	21	35	106	39	258	57%	30	30	66	60	9	195	43%
													TOT	453

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: **NO**

3b) Fruizione della formazione. Si rileva come la partecipazione alle attività di carattere formativo rispecchi in linea di massima le percentuali di presenza in organico di personale di entrambi i sessi (57% uomini – 43% donne) da parte delle donne rispetto agli uomini. In generale appare quindi presente fra il personale un certa sensibilità alla formazione in pressoché tutti i campi.

3c) Bilancio di genere dell' Amministrazione : Non risulta che l'Amministrazione abbia avviato attività volte alla stesura del Bilancio di genere o, nel caso, il CUG non è mai stato coinvolto e non ha ricevuto comunicazioni dirette sull'argomento.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO							
	UOMINI		DONNE		TOTALE		
TIPO DI COMMISSIONE	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%	PRESIDENTE (D/U)
CAT. C AMMINISTRATIVO	0	0%	5	100%	5	100%	DONNA
CAT. D AMMINISTRATIVO	2	40%	3	60%	5	100%	UOMO
CAT. C INFORMATICO	4	67%	2	33%	6	100%	UOMO
CAT. D TECNICO	2	50%	2	50%	4	100%	UOMO
TOTALE PERSONALE	8	40%	12	60%	20	100%	

La composizione delle commissioni concorsuali rispetta ampiamente la richiesta di legge, e vede sempre rispettato l'obbligo della presenza di almeno un terzo di donne. Si nota tuttavia la netta prevalenza di uomini nel ruolo di presidente di commissione, che non rispecchia la parità percentuale di donne/uomini a ricoprire le funzioni dirigenziali, in quanto più precisamente correlata alle tipologie di concorso bandite dall'ente in tempi recenti.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI D'INQUADRAMENTO					
INQUADRAMENTO	UOMINI	DONNE	DIVARIO ECONOMICO PER LIVELLO		
	RETRIBUZIONE NETTA MEDIA	RETRIBUZIONE NETTA MEDIA	VALORI ASSOLUTI	%	
A		14.333,54	14.333,54	-----	
B	17.970,19	17.172,80	- 797,38		-4,44
C	17.960,39	17.986,86	26,47		0,15
D	25.862,54	19.614,83	- 6.247,71		-24,16
DIRIGENTI	56.718,22	56.938,69	220,48		0,39
SEGRETARIO	61.088,03		- 61.088,03	-----	
TOTALE PERSONALE	179.599,36	126.046,72	305.646,07		
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO	59%	41%			100%

Si rileva un forte divario delle retribuzioni medie omnicomprensive nella fascia di inquadramento cat. D pari al 24,16 % a fronte di una netta prevalenza di donne (66,67%) nel profilo delle posizioni non dirigenziali (P.O.).

Sarebbe interessante esaminare quanto la retribuzione femminile venga penalizzata dalla parte variabile del salario (straordinari, superminimi, premi di produzione, ecc.) e/o dalla durata dell'orario di lavoro (minor uso dello straordinario e lavoro part-time) o quanto invece la forbice retributiva non sia più elevata nei servizi ove la forza lavoro femminile sia più fortemente rappresentata.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a:
benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro
correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: SI NEL 2018

4.2 Nella sua organizzazione esistono Circoli d'ascolto organizzativo:

NO

Sportelli d'ascolto:

NO

Sportelli di counseling :

NO

Codici etici:

NO

Codici di condotta:

SI

Codici di comportamento:

SI

L'Ente è dotato di un "Codice di condotta a tutela della dignità del personale del Comune di Santa Margherita Ligure" approvato con deliberazione Consiglio Comunale n° 31 del 29/06/2006 le cui finalità sono garantire il diritto di svolgere le proprie funzioni in un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, ispirato a principi di eguaglianza, reciproca correttezza e rispetto delle libertà e dignità della persona. Il codice prevede l'istituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

L'Ente è altresì dotato di regolamento comunale per il funzionamento del comitato per le pari opportunità che ha lo scopo di promuovere l'affermazione della pari dignità delle persone, al fine di migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e valorizzare pienamente le risorse umane.

L'Amministrazione inoltre ha provveduto a nominare un Consigliere comunale con incarico: "Benessere e ottimizzazione del personale comunale".

All'interno dell'organizzazione non esiste un servizio sociale d'Azienda né un centro di ascolto presso il quale rivolgersi in caso di necessità di consulenza per problemi di varia natura legati alle difficoltà di reinserimento dopo lunga assenza, difficoltà relazionali con i colleghi e problemi personali-familiari con ripercussioni in ambito lavorativo.

Nel mese di dicembre 2022, su richiesta del CUG, il servizio Informatica dell'ente ha istituito una casella di posta elettronica dedicata, che costituisce un punto di accesso dedicato e riservato a tutti i dipendenti per effettuare segnalazioni relative a situazioni di competenza del CUG, e/o eventuali suggerimenti in merito ad azioni di promozione e supporto ai dipendenti. Il Servizio Personale ha provveduto ad informare nel merito tutti i dipendenti dell'ente.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Il CUG richiede all'Amministrazione:

- La possibilità di effettuare attività formativa per i membri del Comitato;
- Essere consultato preventivamente per l'espressione del parere su:
 - Progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza;
 - Piani di formazione del personale;
 - Orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa ed interventi di conciliazione;
 - Criteri di valutazione del personale;
- Predisposizione e distribuzione di questionario sul benessere lavorativo;
- che il servizio personale provveda ad informare il personale dipendente circa l'attività del Comitato, ed inoltre provveda ad una maggiore informazione sui nuovi istituti contrattuali, sulle nuove normative, in particolare in occasione dell'entrata in vigore di nuove norme di legge, attraverso gli strumenti ritenuti più opportuni.

Il CUG si impegna nel corso del 2023 a:

- redigere Regolamento del Comitato;
- presentare un progetto per istituzione di un servizio d'ascolto sperimentale, anche al fine di individuare quali professionalità, il tipo di incarico ed i relativi costi qualora il servizio divenisse operativo e definitivo;
- Promuovere attività informativa e divulgazione di materiale informativo in materia di benessere lavorativo;

4.1 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Nessuna

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Ai fini del perseguimento dell'obiettivo di promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, si auspicano azioni volte a :

- *l'adozione del "Piano per la parità di genere" (Gender equality plan) che la Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea, ha previsto per le istituzioni pubbliche che vogliano accedere ai finanziamenti del programma Horizon Europe.*

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Si propone la costruzione di una Pagina dedicata al Benessere Organizzativo e Individuale sulla Intranet dedicata alle tematiche del Lavoro e Benessere con il coinvolgimento del CUG e della Consigliera al Benessere organizzativo. Il CUG potrebbe far carico, nell'ambito delle proprie competenze, della predisposizione del progetto e della costruzione dei contenuti, che in questo modo verrebbero messi a disposizione di tutti i dipendenti.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Promuovere attività informativa e divulgazione di materiale informativo in materia di contrasto alla violenza/mobbing, anche attraverso la pagina intranet.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

i membri appartenenti all'Amministrazione vengono nominati dall'A.C.; i membri di parte sindacale direttamente designati dalle organizzazioni sindacali

Tipologia di atto:

Delibera della Giunta Comunale

Data: DGC 355 del 20/12/2017

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi
dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con
specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Nessuno

Esiste una sede fisica del cug?: SI – il CUG si riunisce all'interno del Palazzo Comunale

Esiste una sede virtuale?: NO

Sede virtuale :

No

Esiste Normativa/circolari che
regolamentano i rapporti tra
amministrazione e CUG:

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
su necessità (nel corso del 2022: 3 volte)

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:

No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

-

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

-

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? -

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state condotte azioni di verifica?

-

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

-

Considerazioni conclusive

L'attività del CUG ad oggi è risultata prevalentemente un'attività consuntiva. La volontà è quella di adottare attività propositive nei confronti dell'organizzazione, anche con il coinvolgimento del consigliere delegato, affinché il ruolo del CUG sia maggiormente d'impulso all'azione di promozione del benessere lavorativo.

Il Presidente