



Comune di Prignano sulla Secchia

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2023



Comune di Prignano sulla Secchia

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2023



Comune di Prignano sulla Secchia

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*” così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.



Comune di Prignano sulla Secchia

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Dall'analisi della Tabella 1.2 della relazione allegata, possiamo evidenziare quanto segue:

N° dipendenti: il numero dei dipendenti al 31/12/2023 è pari a 22, di cui 18 donne (82%) e 4 uomini (18%).

N° personale part-time: tra i dipendenti a tempo indeterminato, 4 sono i rapporti di lavoro a tempo parziale, tutte donne. Di queste, 3 sono in part-time a richiesta.

N° personale che usufruisce di orari di lavoro flessibile: al 31/12/2023 sono presenti 4 dipendenti con orario di lavoro flessibile, debitamente autorizzati dai Responsabili di Settore di riferimento; trattasi di due uomini e due donne con contratto di lavoro a tempo indeterminato, come indicato nella Tabella 1.9.

N. di personale suddiviso per genere ed età (Tabella 1.1):

- area funzionari: 2 donne dai 41 ai 50 anni; 2 donne dai 51 ai 60 anni;
- area istruttori: 1 uomo dai 31 ai 40 anni; 4 donne dai 41 ai 50 anni; 2 donne dai 51 ai 60 anni;
- area operatori esperti: 2 uomini dai 41 ai 50 anni; 1 uomo dai 51 ai 60 anni; 2 donne dai 31 ai 40 anni, 2 donne dai 41 ai 50 anni; 4 donne dai 51 ai 60 anni;
- area operatori: 0.

Si segnala una generale maturità dell'intero personale dipendente, in linea con il trend nazionale.

Anzianità di servizio (Tabella 1.4):

- il 25% degli uomini ha un'anzianità di servizio inferiore ai 3 anni, il 25% ha un'anzianità tra i 6 e i 10 anni, mentre il 50% ha un'anzianità superiore ai 10 anni;
- l'11% delle donne ha un'anzianità di servizio inferiore ai 3 anni; il 5,5 delle donne ha un'anzianità di servizio tra i 3 e i 5 anni; il 5,5% delle donne ha un'anzianità di servizio tra i 6 e i 10 anni; infine, il 78% delle donne ha un'anzianità superiore ai 10 anni.

Titolo di studio del personale non dirigenziale (Tab. 1.7): si rileva in generale un buon livello di istruzione:

- il 45% dei dipendenti ha un diploma di scuola superiore;
- il 14% dei dipendenti ha una laurea (il 50% degli uomini e il 6% delle donne);
- il 9% dei dipendenti ha una laurea magistrale (tutte donne);
- il 5% dei dipendenti ha un diploma di master di I livello (tutte donne);
- il 27% dei dipendenti possiede un titolo di studio inferiore al diploma di scuola superiore, di cui il 50% degli uomini e il 22% delle donne.



Comune di Prignano sulla Secchia

Incarichi dirigenziali/titolari di posizione organizzativa: è presente la figura di un Segretario Generale donna in convenzione con un altro Comune. Nella Tab. 1.6 si rileva la presenza di tre Responsabili di Settore donne, titolari di posizione organizzativa, di cui due in possesso di diploma di laurea e l'altra in possesso di scuola superiore e sufficiente anzianità di servizio per ricoprire l'incarico.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Con riferimento alla Tabella 1.2, si evidenzia una maggiore presenza femminile tra i dipendenti a tempo indeterminato, così come tra i dipendenti a tempo parziale, nello specifico 18 donne. Di contro, tra i 4 dipendenti uomini nessuno ha un rapporto di lavoro a tempo parziale.

Inoltre si rileva che il personale con orario di lavoro flessibile è costituito da due donne e due uomini (Tab. 1.9).

Questi dati sono il frutto dell'attuazione nel tempo di una politica di garanzia delle pari opportunità attraverso la conciliazione tra il lavoro e la famiglia per tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Per l'anno 2023, per motivate esigenze familiari, si rileva la prosecuzione della fruizione di un orario di lavoro flessibile per due dipendenti donne. Più precisamente, le dipendenti in questione sono state autorizzate alla modifica dell'orario di lavoro che consente di conciliare le esigenze del lavoro e della famiglia, nel rispetto dei bisogni.

I congedi parentali e i permessi L. 104/1992 sono riportati in Tabella 1.10. Nello specifico, nel 2023 c'è stata una dipendente che ha usufruito di permessi giornalieri L.104/1992. In merito ai congedi parentali, si segnala la fruizione per una dipendente donna di congedi parentali.

Non si hanno segnalazioni di ulteriori richieste per agevolazioni in merito all'orario di lavoro rivolte all'Amministrazione e non accolte.

Si evidenzia che gli strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione per la conciliazione vita/lavoro riguardano i dipendenti dell'Ente, sia uomini che donne.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il Piano delle Azioni Positive del Comune di Prignano s/S per il triennio 2023/2025 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 137 del 20.12.2022.

L'obiettivo delle azioni previste da tale documento è assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.



Comune di Prignano sulla Secchia

Si riporta di seguito una relazione sintetica delle singole azioni previste dal Piano.

Azione n. 1: FORMAZIONE – Sono stati attivati per tutti i dipendenti amministrativi percorsi formativi nell’ambito della transizione digitale finalizzati a migliorare il livello di alfabetizzazione digitale generale dell’Ente. Sono stati attuati percorsi formativi in merito alla salute e alla sicurezza sul lavoro. Si è infine proseguita la formazione, sia interna che esterna, in materia di anticorruzione, per quel che concerne il codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Azione n. 2: PERFORMANCE E MERITO – L’obiettivo perseguito dall’Ente è stato quello dell’affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell’esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere. Con delibera di Giunta Comunale n. 131 del 13.12.2022 sono stati nominati, quali Responsabili di Settore per l’anno 2023, n. 3 donne, oltre al Segretario comunale, donna, e al Sindaco, uomo.

Si è mantenuto altresì l’impegno, da parte dell’Ente, di tener conto, nella valutazione del merito e delle performance individuali, della professionalità acquisita dai dipendenti nello svolgimento dell’attività lavorativa, oltre al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Azione n. 3: CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO - L’obiettivo è strutturare un sistema tale da consentire una migliore conciliazione tra lavoro e impegni familiari; mettere in atto facilitazioni orarie per lavoratrici e lavoratori che assistono familiari portatori di handicap; regolamentare il lavoro agile. Le azioni messe in atto sono state le seguenti: prosecuzione della gestione delle ferie in un’ottica di conciliazione; flessibilità oraria sia per dipendenti che hanno particolari esigenze familiari, sia per i dipendenti che assistono familiari portatori di handicap; regolamentazione dell’istituto del lavoro a distanza, nella duplice forma del lavoro agile e del lavoro da remoto. Di questi obiettivi sono stati beneficiari tutti i dipendenti, donne e uomini. Per la loro realizzazione non sono state impegnate risorse in bilancio. Per l’anno 2023 non vi sono state segnalazioni per richieste di conciliazione famiglia/lavoro non accolte, né tantomeno segnalazioni di richieste di lavoro agile non accolte.

Azione n. 4: PARI OPPORTUNITA’ - L’obiettivo consiste nella garanzia del rispetto delle pari opportunità nelle Commissioni di concorso. L’azione intrapresa è stata



Comune di Prignano sulla Secchia

quella di assicurare la presenza di componenti di genere femminile nelle Commissioni per le procedure concorsuali. Nell'anno 2023 è stata attivata una procedura di selezione per la copertura di un posto a tempo pieno e indeterminato di un autista scuolabus, ex cat. B3, da assegnare ai Servizi scolastici. La Commissione è stata composta da 3 Commissari, di cui un Presidente donna (personale interno), un Commissario uomo (interno) e un Commissario donna (interno). Anche il segretario verbalizzante della Commissione è stato individuato in un dipendente di genere femminile. Nel corso del 2023 è stata attivata anche una procedura di selezione per la copertura di un posto a tempo parziale (24h) e indeterminato di un esecutore scolastico specializzato, ex cat. B3, da assegnare ai Servizi scolastici. La Commissione è stata composta da 3 Commissari, di cui un Presidente donna e due Commissari donne, tutto personale interno. Anche il segretario verbalizzante della Commissione è stato individuato in un dipendente di genere femminile.

Azione n. 5 PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE - Gli obiettivi sono stati i seguenti: sensibilizzare il personale sul tema della differenza di genere per superare gli stereotipi culturali e sviluppare, in pari misura, le potenzialità di ciascuno; promuovere, anche attraverso il sito web istituzionale, la diffusione dei temi legati alla lotta contro le discriminazioni e contro la violenza di genere; realizzare azioni ed eventi in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. Il Comune di Prignano s/S ha organizzato, in occasione rispettivamente dell'8 marzo, Giornata internazionale della donna, e del 25 novembre, Giornata mondiale contro la violenza sulle donne, i seguenti eventi: presentazione del libro *Lidia Poet* di Cristina Ricci, sulla vita e le battaglie della prima avvocata italiana, pioniera dell'emancipazione femminile, sabato 11 marzo 2023 e lo spettacolo teatrale *La Voce delle Madri* di Silvana Trucchi, sulla violenza di genere, sabato 2 dicembre 2023. Entrambi gli eventi si sono svolti nella Sala Convegni del Municipio.

Si ricorda, infine, che l'Amministrazione comunale ha approvato con propria delibera n. 108 del 27.11.2021 il documento "Patto dei Comuni per la parità e contro la violenza in genere" contenente gli impegni delle Sindache e dei Sindaci italiani per la promozione di una cultura che porti a una parità di genere in una società più equa e paritaria. Gli impegni presi riguardano, tra l'altro: progettare in modo trasversale, nei vari ambiti amministrativi, politiche pubbliche che riducano la disparità ed



Comune di Prignano sulla Secchia

assicurino il rispetto delle differenze affinché siano garantite le pari opportunità fra donne e uomini; promuovere, nell'ambito dell'amministrazione pubblica, percorsi di formazione e sensibilizzazione sulle politiche di Pari Opportunità; promuovere, favorire e sostenere il coinvolgimento degli uomini in tema di parità di genere come, ad esempio, campagne di comunicazione, convegni, formazione specifica, manifestazioni culturali, ecc.; definire le azioni per la parità e contro la violenza di genere nell'ambito della programmazione dell'amministrazione; impegnarsi ad attuare politiche lavorative a favore delle donne.

Azione n. 6: MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO – Gli obiettivi sono stati i seguenti: realizzare incontri mirati con i Responsabili di Settore per la rilevazione dei bisogni di flessibilità dei dipendenti e valorizzare buone pratiche e soluzioni organizzative per migliorare il clima interno ed il benessere organizzativo. E' stato effettuato all'inizio dell'anno 2023 un incontro tra il Segretario comunale e i Responsabili di Settore per approfondire il tema del miglioramento del benessere organizzativo e per verificare eventuali criticità nelle relazioni interne. Da questo incontro è emerso che non si registrano situazioni di criticità tra i lavoratori e si rileva in generale un clima organizzativo interno favorevole. Si è mantenuto costante nel corso dell'anno 2023 il monitoraggio sul benessere organizzativo.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Dal monitoraggio relativo all'anno 2023 sul benessere organizzativo all'interno del Comune di Prignano s/S è emerso che non si registrano situazioni di criticità tra i lavoratori e si rileva in generale un clima organizzativo interno favorevole.

Il Comune di Prignano s/S ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti in data 20.12.2013. Successivamente tale Codice è stato integrato con un'Appendice in materia di protezione dei dati personali in data 10.11.2018, in base al Reg. UE 679/2016. Inoltre, il Comune di Prignano s/S ha pubblicato in data 26.11.2022 il nuovo Codice disciplinare aggiornato ai sensi delle disposizioni contenute nel CCNL Funzioni Locali 2019/21 sottoscritto in data 16.11.2022 ed ha pubblicato in data 26.08.2023 sul sito web istituzionale dell'Ente – sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione "Atti generali", il DPR 81/2023 riguardante le integrazioni al Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici.

Per prevenire situazioni di disagio lavorativo si prevede un monitoraggio costante all'interno di tutti i Settori, che viene effettuato in autonomia da ogni Responsabile attraverso l'ascolto periodico dei dipendenti assegnati. Laddove si riscontrino



Comune di Prignano sulla Secchia

situazioni di criticità, viene data formale comunicazione all'Ufficio Personale con una proposta di intervento per la rimozione del problema, proposta che viene anche trasmessa tempestivamente al CUG per una sua valutazione. Non si sono comunque riscontrate nel 2023 situazioni di criticità.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel Piano della performance 2023, per quanto concerne gli obiettivi del Responsabile del V Settore, è stato previsto l'obiettivo della redazione, in bozza, del Piano triennale delle azioni positive, da presentare al CUG. Tale obiettivo è stato raggiunto con il seguente procedimento: il Responsabile del V Settore ha trasmesso al CUG in data 05.12.2023 una bozza di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024/26; il CUG, con verbale n. 3 del 12.12.2023 ha esaminato la bozza di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024/26 predisposta dall'Ufficio Personale, dando parere favorevole; con delibera di G.C. n. 162 del 15.12.2023 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024/26.

Nelle azioni del Piano 2024/26 è stato previsto l'obiettivo "Performance e merito" che mira allo sviluppo professionale e delle carriere del personale dipendente dell'Ente, garantendo l'assenza di discriminazioni di genere.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

- *Modalità di nomina del CUG:* Il Comitato in carica è stato nominato con delibera di G. C. n. 26 del 18.03.2022, resa immediatamente eseguibile. E' costituito da quattro membri: due nominati dall'Amministrazione e due designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative nell'Ente. La durata del CUG è prevista per 4 anni.

- *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:* è stata garantita la possibilità ai membri del CUG di utilizzare la strumentazione in dotazione negli uffici comunali e la sala giunta per le riunioni.

- *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:* Non sono previste, ma viene data la possibilità di aggiornarsi, utilizzando la strumentazione tecnologica e i canali informativi istituzionali in dotazione.

- *Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.):* Nel corso del 2023 la visibilità del CUG e delle sue attività è stata assicurata attraverso il sito



Comune di Prignano sulla Secchia

web istituzionale dell'Ente, alla sezione denominata 'Partecipazione e Pari opportunità'.

- *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG*: Con deliberazione n. 11 del 23.02.2012 è stato approvato il Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Amministrazione Comunale (CUG) che disciplina, tra l'altro, i rapporti tra CUG e Amministrazione.

- *Frequenza e temi della consultazione*: Il CUG nel 2023 si è riunito tre volte. Con verbale n. 1 del 24.03.2023 è stata predisposta la Relazione ad oggetto "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE". Con verbale n. 2 del 24.10.2023 ha esaminato la bozza di Regolamento sul lavoro a distanza dando un parere favorevole, poiché tale regolamento è pienamente in linea con le finalità dell'azione del CUG, volta, tra l'altro, a valorizzare le misure di conciliazione vita/lavoro e di sostegno delle pari opportunità. Con verbale n. 3 del 12.12.2023 ha esaminato la bozza di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024/26 predisposta dall'Ufficio Personale, dando parere favorevole.

- *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU)*: Nel corso del 2023 il Comitato non è formalmente ricorso a figure esterne.

B. ATTIVITA'

Descrizione delle attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti.

POTERI PROPOSITIVI:

- *azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo*: Con verbale n. 2 del 24.10.2023 il CUG ha esaminato la bozza di Regolamento sul lavoro a distanza dando un parere favorevole, poiché tale regolamento è pienamente in linea con le finalità dell'azione del CUG, volta, tra l'altro, a valorizzare le misure di conciliazione vita/lavoro e di sostegno delle pari opportunità.

Con verbale n. 3 della seduta del 12 dicembre 2023, il CUG ha redatto la bozza del Piano triennale delle Azioni Positive per gli anni 2024/26, da sottoporre all'approvazione della Giunta comunale. La Giunta Comunale ha approvato il Piano con deliberazione n. 162 del 15.12.2023;

- *azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche/mobbing nell'amministrazione pubblica di*



Comune di Prignano sulla Secchia

appartenenza: Il Comitato non ha avuto formali segnalazioni di eventuali discriminazioni o violenze sessuali, morali, psicologiche o mobbing all'interno dell'Ente.

- *promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo*: Con la proposta per il Piano triennale delle Azioni Positive per gli anni 2024/26, il Comitato ha ritenuto di continuare a sostenere le seguenti azioni: consentire una migliore conciliazione vita/lavoro attraverso un'idonea regolamentazione relativa a gestione delle ferie, articolazione dell'orario di lavoro in base alle esigenze famigliari, mantenimento della flessibilità oraria e del lavoro a distanza nelle due forme del lavoro agile e del lavoro da remoto;
- *analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere)*: strumento non posto in essere, né proposto dal CUG essendo Ente di piccole dimensioni;
- *diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento*: azione non prevista nel Piano.

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri): Con periodicità l'Amministrazione porta a conoscenza del CUG le azioni e gli eventi che intende realizzare nel corso dell'anno in tema di pari opportunità:

- *progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza*: nulla da segnalare;
- *piani di formazione del personale*: nel corso dell'anno 2023 sono stati attivati per tutti i dipendenti amministrativi percorsi formativi nell'ambito della transizione digitale finalizzati a migliorare il livello di alfabetizzazione digitale generale dell'Ente. Sono stati attuati percorsi formativi in merito alla salute e alla sicurezza sul lavoro. Si è infine proseguita la formazione, sia interna che esterna, in materia di anticorruzione, per quel che concerne il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- *orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione*: si continua a garantire a tutti i lavoratori flessibilità oraria, anche in orario pomeridiano. Nell'anno 2023 si garantisce altresì l'effettuazione di un orario di lavoro flessibile a richiesta dei dipendenti per particolari esigenze familiari;



Comune di Prignano sulla Secchia

- *criteri di valutazione del personale:* nell'anno 2023 si conferma il principio della valutazione dei dipendenti (performance individuale) basata sulla professionalità e sul merito;
- *contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze:* Il CCDI definitivo dell'Ente di parte economica - annualità 2023 è stato sottoscritto dalla parte datoriale e dalla parte sindacale in data 30.01.2024 ed anche il CCDI definitivo di parte giuridica 2023/25 è stato sottoscritto in tale data. Non si segnala attività del CUG nell'ambito del procedimento di contrattazione decentrata sui temi di sua competenza.

POTERI DI VERIFICA

- *Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità:* E' stato monitorato lo stato di attuazione del Piano triennale delle Azioni Positive per gli anni 2023-2025. Dal monitoraggio è emerso che si continua, all'interno dell'Ente, a lavorare sulle tematiche delle Pari Opportunità e a garantire parità di accesso e di progressione nelle carriere sia a uomini che a donne in egual misura.
- *Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo:* Nel corso del 2023 non sono state rilevate segnalazioni di situazioni di disagio lavorativo. Si è in costante comunicazione con il RSPP e il Medico del Lavoro per la valutazione dei rischi nell'ambiente di lavoro; infine, non sono giunte segnalazioni di situazioni di mancato benessere lavorativo.
- *Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro/mobbing:* Non sono giunte al Comitato segnalazioni riguardanti casi di violenze morali e/o psicologiche sul luogo di lavoro o mobbing. Pertanto non si è rilevata la necessità di porre in atto azioni di contrasto.
- *Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro:* Per quanto concerne l'impegno a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, nel corso del 2023 non sono emersi dati oggettivi in contrasto con questo principio. E' stata garantita la parità di genere nel trattamento e nelle condizioni di lavoro ad ogni dipendente, sia uomo che donna; è stato garantito l'accesso alla formazione professionale di ciascuno. Sul tema



Comune di Prignano sulla Secchia

della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, è stato garantito l'aggiornamento della formazione dei dipendenti.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Si dà atto di non aver ricevuto fondate e circostanziate segnalazioni di competenza del CUG riguardanti violazioni delle pari opportunità, del benessere organizzativo, ovvero di discriminazioni o violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro o mobbing avvenuti all'interno dell'Ente nell'anno 2023.

In generale si riscontra un clima favorevole all'interno del Comune.

La presente relazione rappresenta un resoconto del lavoro svolto nello scorso anno dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Prignano s/S, la cui operatività è stata approfondita nelle sezioni precedenti.

Prignano s/S (MO), 30.03.2024

Presidente CUG
Dott.ssa Roberta Vitale



Roberta Vitale
IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Roberta Vitale