

Prot. n. 1809  
del 14.01.2016



**Città di Vibo Valentia**  
Provincia di Vibo Valentia

**RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE**

riguardanti l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze sessuali del comune di **Vibo Valentia**  
**- ANNO 2015 -**

Con deliberazione di G.C. n. 212 del 17.11.2015 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Con determinazione n. 1260 del 15.12.2015 ed integrativa n. 1297 del 18.12.2015 si è proceduto alla nomina dei membri effettivi e supplenti.

Il Comitato Unico di Garanzia è stato coinvolto nella adozione di atti che hanno riguardato l'organizzazione ed il personale in generale – Verbale n. 1 del 16.12.2015 - .

Con provvedimento di Giunta Comunale n. 213 del 17.11.2015 sono stati deliberati i seguenti obiettivi contenuti nel Piano delle Azioni Positive per il triennio 2015 – 2017 ratificati ed approvati con il citato verbale n° 1 del 16.12.2015 dal CUG:

1. tutelare e riconoscere forme fondamentali e irrinunciabili di diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
6. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.

Con il medesimo provvedimento è stato stabilito altresì che sarebbero stati raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

Nel corso dell'anno 2015, presso il Comune di Vibo Valentia si è presentata la seguente situazione riferita al personale dipendente suddiviso per genere, in base alle categorie e ai profili professionali:

<b>CATEGORIE DIPENDENTI IN DOTAZIONE ORGANICA</b>	<b>POSTI COPERTI AL 31.12.2015</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
<i>Categoria A</i>	41	15	26
<i>Categoria B</i>	43	16	27
<i>Categoria C</i>	99	29	70
<i>Categoria D – P.O.</i>	16	8	8
<i>Dirigenti/Segretario Generale</i>	3	1	2
<b>TOTALE</b>	210	72	138

Le limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali hanno determinato la diminuzione del numero di dipendenti, nonché la redistribuzione delle attività all'interno di aree e servizi, con il conseguente aumento del carico di lavoro per ciascuno.

La riforma pensionistica, aumentando notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per la pensione specie per le donne, ha trattenuto nell'ente persone che stavano programmando e gestendo la loro uscita dal mondo del lavoro con il pensionamento e che sono state obbligate a ripensare e a riprogrammare il proprio ruolo nell'ambito lavorativo, la qual cosa ha generato non pochi malumori difficili da gestire.

L'aggiornamento degli strumenti digitali ed informatici nell'attività dell'Ente ha determinato e determinerà un forte impegno da parte dei dipendenti nell'acquisizione di nuove conoscenze informatiche e modalità di lavoro oltre ad incidere notevolmente sulla organizzazione del lavoro.

#### **SINTESI DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2015/2017.**

Nell'ambito delle politiche di genere nella Amministrazione, si è cercato di assumere gli obiettivi di pari opportunità e di inserirli nella cultura lavorativa ed organizzativa dell'Ente, stimolando innovazione e rendendo visibili criticità rimosse o non considerate come problematiche.

Cosiderata l'importanza dell'organismo, si provvederà ad incontri formativi per ciascun settore di attività, da calendarizzarsi di concerto con il competente Dirigente.

#### **BENESSERE ORGANIZZATIVO.**

Nel corso del 2015 si è intavolato il discorso relativo al benessere organizzativo.

Il N.d.V. nell'ambito delle proprie competenze, procederà alla somministrazione del questionario di rilevazione così come previsto dall'A.N.A.C..

#### **MOLESTIE SESSUALI.**

Non sono pervenute segnalazioni in tal senso.

#### **SEGNALAZIONI**

Non sono pervenuti pareri, osservazioni, suggerimenti o segnalazioni da parte del personale dipendente.



IL PRESIDENTE

*Dott. Michele Fratino*