



# COMUNE DI MONTEVAGO

Provincia Regionale di Agrigento

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE  
2022/2024



## PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Montevago per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, ai sensi della vigente legislazione in merito.

Attraverso la predisposizione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024, questo Comune intende consolidare quanto già realizzato in passato in materia di pari opportunità tra uomini e donne, ed ampliare ulteriormente le proprie azioni al fine di favorire, nel rispetto della normativa vigente e dei CCNLL, un'organizzazione del lavoro compatibile con le esigenze familiari e professionali di ogni dipendente.

Il benessere organizzativo diviene elemento di motivazione ed impegno nello svolgimento delle proprie mansioni portando ad un miglioramento anche dei servizi offerti sul territorio ed all'utenza.

Nell'organizzazione del Comune di Montevago è presente una considerata componente femminile. Per questo, nella gestione del personale, è necessaria l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal scopo, è stato elaborato il presente "Piano triennale di Azioni Positive 2022/2024".

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti, dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, con tale proposta, in continuità con il precedente Piano di Azioni Positive triennio 2021/2023 l'attività del CUG, conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per raggiungere tali obiettivi ci si propone, innanzitutto, un cambiamento



organizzativo sia nei confronti del personale che delle strutture dell'Ente e non solo misure ed azioni specifiche. A tal fine, con la predisposizione del presente Piano, si è inteso elaborare una strategia di sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro, in particolare con l'obiettivo di conoscere e combattere lo stress lavoro – correlato, così come dettato dall'Accordo europeo sullo stress del 2004.

Le azioni del P.A.P .potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

Le azioni proposte nel presente Piano sono state individuate tenendo conto della situazione del personale dell'Ente attraverso le tabelle disaggregate per genere che ne costituiscono parte integrante;

#### **ANALISI ORGANI ELETTIVI**

Sindaco: femmina

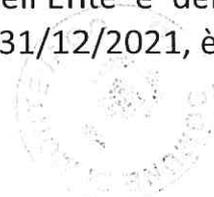
Consiglio Comunale		Totale	%
Donne	5		41,66
Uomini	7		58,34
Totale		12	100

Giunta Comunale		Totale	%
Donne	2		40,00
Uomini	3		60,00
Totale		5	100

Si evidenzia che la composizione del Consiglio è formata da cinque componenti femminili su sette componenti uomini, mentre la Giunta è formata da due componenti femminili su tre Assessori in carica.

#### **ANALISI DELLA STRUTTURA**

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa dell'Ente e del personale dipendente del Comune di Montevago, la cui composizione al 31/12/2021, è rappresentata dal seguente quadro di raffronto:



**RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Classi età Inquadramento	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
A1 indet. e part time				6					7	
B1 indet. e part time			1	2				1	2	
B3 indet. e part time			2	1						
C1 indet. e part time			1	4	1			2	17	
C1 indet. e pieno				1						
D1 indet. e part time			1	1				2		
<b>Totale personale (Unità 52)</b>			5	15	1			5	26	
<b>% sul personale complessivo</b>			9,62	28,85	1,92			9,62	50,00	

**RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno				1		1	2			1			1	2
Part Time >50%			1	13		14	27			2	23		25	48
Part Time <50%			3	2	1	6	12			3	2		5	10
<b>Totale</b>			4	16	1	21	40			6	25	0	31	60
<b>Totale %</b>			7,69	30,77	1,92	40,38				11,54	48,08	0,00	59,62	

Al 31/12/2021 lavorano nel Comune di Montevago n. 52 dipendenti di cui 21 dipendenti uomini e 31 donne e sono distribuiti nei seguenti profili professionali A1-B1-B3-C1 e D1. Per quanto riguarda la ripartizione del personale per genere ed età, si segnala che non risulta nessuna presenza di personale nella fascia da minore di 30

e fino a 40; mentre nella fascia tra 41 a 50 la presenza di personale di sesso maschile è pari a 5 (9,62%) e femminile pari a 5 unità (9,62%); l'età compresa tra i 51 e i 60 anni la presenza di personale è ripartita in 15 unità (28,85%) uomini e 26 unità (50%) donne; mentre nella fascia maggior di 60 c'è un solo uomo che rappresenta il 1,92%.

- Tabella 1.2 si evidenzia quanto segue:

**N° dipendenti:** Il numero dei dipendenti al 31/12/2021 è pari a 52, di cui 31 donne (59,61%) e 21 uomini (40,38%).

**N. personale a tempo pieno a tempo indeterminato:** un uomo di cat. C1.

**N. personale a tempo pieno e determinato** assunto ai sensi dell'ex art. 110 una donna di cat- D1.

**N° personale part-time:** tra i dipendenti a tempo indeterminato, 50 sono i rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui 30 donne (60%) e 20 uomini (40%).

Per quanto riguarda la ripartizione del personale per genere ed età, si segnala che non risulta nessuna presenza di personale nella fascia da minore di 30 e fino a 40; mentre nella fascia tra 41 a 50 la presenza di personale di sesso maschile è pari a 4 (7,69%) e femminile pari a 6 unità (11,54 %); l'età compresa tra i 51 e i 60 anni la presenza di personale è ripartita in 16 unità (30,77%) uomini e 25 unità (48,08%) donne; mentre nella fascia maggior di 60 c'è un solo uomo che rappresenta il 1,92%.

- Tabella 1.3- si evidenzia che ci sono un unità maschile (33,33%) e due femminili (66,67%).
- Tabella 1.4 evidenzia l'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali ripartite per età e per genere. Si fa menzione che la maggior parte dei dipendenti è in servizio da più di 10 anni, nello specifico il 36,54% degli uomini e il 55,77% delle donne.
- Tabella 1.5 e Tabella 1.6 si evidenzia che non sono valorizzate.
- Tabella 1.7 evidenzia il personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio. In particolare risulta quanto segue: personale con titolo inferiore al Diploma superiore sono 7 uomini (13,46%) e 7 donne (13,46%), personale con titolo di Diploma di scuola superiore sono 12 uomini (23,08%) e 22 donne (42,31%), il 7,69% ha una laurea, nello specifico il 3,85% degli uomini e il 3,85% delle donne. Pertanto risulta un significativo maggior grado di scolarizzazione delle donne rispetto agli uomini.

- Tabella 1.8 evidenzia la composizione di genere delle commissioni di concorso e si evince dalla stessa che risulta garantita la misura di 1/3 della quota rosa prevista per legge.
- Tabella 1.9 evidenzia non è valorizzata.
- Tabella 1.10 evidenzia la fruizione dei congedi parentali e permessi legge 104/1992 per genere. Risulta che la quasi totalità è attribuita alle donne.
- Tabella 1.11 evidenzia la fruizione della formazione suddivisa per genere, livello ed età. Risulta che la quasi totalità è stata usufruita dalle donne.

Infine si fa presente che nell'amministrazione non ci sono carichi dirigenziali e il Segretario comunale a scavalco è di sesso maschile.

Si rileva che le posizioni organizzative presentano una leggera maggioranza femminile. Pertanto su 3 incarichi di responsabilità 2 sono stati assegnati a donne determinando un sostanziale equilibrio di genere.

## **SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

Con riferimento alla relazione allegata, Tabella 1.2, si evidenzia una maggiore presenza femminile tra i dipendenti a tempo parziale, nello specifico 30 donne a tempo parziale. Di contro tra i 21 uomini solo 1 ha un rapporto a tempo full time.

La fruizione dei congedi parentali e permessi l. 104/1992, Tabella 1.10, viene effettuata dal personale dipendente femminile, 133 giorni per permessi l. 104/1992, e 7 giorni concessi per congedi parentali. Per il primo anno si registra la fruizione di permessi giornalieri per congedi parentali fruiti da uomini, per un totale di 7 giorni, che seppur limitati segnalano una inversione di tendenza verso la parità di genere.

Non si hanno segnalazioni di richieste effettuate all'Amministrazione per agevolazioni in merito all'orario e non accolte, pertanto non si è ad oggi reso necessario l'adozione di un regolamento che ne definisse le modalità di accesso e le priorità.

Si evidenzia inequivocabilmente che gli strumenti messi a disposizione dall'amministrazione per la conciliazione lavoro/famiglia, riguardano per la quasi totalità i dipendenti di sesso femminile, a cui socialmente viene demandata l'intero peso della cura familiare.

Per quanto concerne lo smart working, si rileva che la misura era stata posta in sperimentazione soltanto dall'anno 2020 e si dà atto invece che è stata applicata in via straordinaria nella minor parte del personale dipendente.

L'anno 2020 e 2021 infatti si è caratterizzato dalla Pandemia Covid-19 che ha



travolto e condizionato l'intera Società, sia civile che economica, mettendo a dura prova lo Stato chiamato a dare risposte significative sia sul piano sanitario, in primis, sia sul piano economico. Tutto ciò si è attuato attraverso le articolazioni della Pubblica amministrazione e più nello specifico attraverso i servizi di prossimità che hanno visto, tra gli altri, gli Enti locali in prima linea.

Pertanto l'amministrazione comunale è stata chiamata da un lato a supportare il cittadino e dall'altro a tutelare i propri dipendenti.

Lo strumento perseguito ed attuato con maggior enfasi è stato lo smart working, che applicato laddove possibile ha permesso di rispondere alle esigenze del cittadino e alle necessità del dipendente che ha dovuto far fronte ad un aumento del proprio lavoro, ma nello stesso tempo ad esigenze familiari stringenti, in termini di flessibilità di orario, accudimento familiare e tutela della propria salute.

La straordinarietà degli eventi e il divenire della normativa in materia che si è succeduta durante l'anno, hanno permesso di ricorrere a tale strumento in modo preponderante nella maggioranza dei dipendenti, senza necessità di ricorrere a regolamentazioni interne in merito all'accesso, alla tipologia di lavoro e all'utilizzo di tecnologie digitali, permettendo la sua applicazione indipendentemente dal genere, dall'inquadramento e dalla tipologia contrattuale.

### **SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 11/03/2021

L'obiettivo delle azioni previste da tale documento è quello di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

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

#### **1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE**

Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, come previsto dal Regolamento Comunale di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi: I percorsi formativi devono essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori appartenenti alle categorie protette;

La formazione del personale è stata effettuata, compatibilmente con le risorse

economiche disponibili, per adeguare la capacità professionale dei dipendenti alle nuove esigenze normative sorte in ogni settore. Si è data la possibilità di partecipazione a tutti i lavoratori indistintamente utilizzando quasi esclusivamente la tecnologia digitale.

## **2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO**

L'obiettivo è favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

## **3. Descrizione intervento: LAVORO AGILE O SMART WORKING**

Per quanto concerne tale intervento, volto alla promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine principalmente di tutelare le cure parentali, era stata prevista per l'anno 2020 l'introduzione in via sperimentale, come nuova modalità spazio-temporale di svolgimento della prestazione lavorativa. La pandemia da covid 19 che ci ha travolti nel 2020 e che tuttora persiste, ne ha fatto lo strumento principe di conciliazione lavoro famiglia, come già esposto nella precedente sezione 2.

## **4. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Per quanto concerne l'impegno a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile non sono emersi dati oggettivi che facciano intendere una non corretta applicazione.

## **5. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE**

Per quanto concerne la promozione e la diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è stata data opportuna pubblicizzazione sul sito on line del Comune dell'attività svolta dal Comitato Unico di Garanzia.

La fruizione della formazione suddiviso per genere rispecchia fedelmente le percentuali dei dipendenti assunti nei due generi, ovvero tutti accedono alla formazione indistintamente, Tabella 1.11.

Per quanto concerne la composizione per genere delle commissioni di concorso, Tabella 1.8, permane il rapporto 2 a 1 per le donne, ma non si rilevano segnalazioni formali per disparità di trattamento.

## **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**



Per la valutazione preliminare dello stress lavoro-correlato l'amministrazione ha provveduto annualmente mediante visite mediche ad accertare lo stato fisico/psichico del personale

Qualora si individuino un problema di stress lavoro-correlato, occorre adottare misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. Il compito di stabilire le misure appropriate spetta al datore di lavoro in applicazione a quanto espresso all'art. 28 del D.Lgs. 81/08.

Dalla valutazione effettuata è emerso che tutti i servizi comunali presentano un rischio dello stress lavoro-correlato non rilevante, tranne per la polizia locale dove è stato individuato un rischio medio.

## **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Il piano della performance, validato dal nucleo di valutazione, ha riguardato la valutazione di tutti i dipendenti, senza discriminazione 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 determinazione del segretario generale n 10 del 23/05/2018 Dott. Livio Elia Maggio.

E' costituito da 8 membri (4 effettivi e 4 supplenti): 2 effettivi e 2 supplenti designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dall'amministrazione. Questi ultimi sono stati individuati tramite avviso di interpello chiedendo la disponibilità a tutti i dipendenti comunali.

La durata della carica è prevista per 4 anni, rinnovabile una sola volta.

✓ *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001*  
Non è prevista la fattispecie, ma è data la possibilità ai membri di utilizzare la strumentazione in dotazione negli uffici comunali.

✓ *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione*  
Non sono previste, ma vi è data la possibilità di aggiornarsi ed effettuare il lavoro necessario in orario d'ufficio, utilizzando la strumentazione tecnologica e i canali informativi istituzionali in dotazione.

✓ *Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)*  
Nel corso del 2021 sono stati organizzati eventi con le limitazioni previste dal covid-19.

✓ *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG*  
Con verbale n 1 del 24 maggio 2018, il CUG ha approvato il

“Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell’Amministrazione Comunale di Montevago” in cui all’art. 14 è stato regolamentato anche il rapporto tra l’amministrazione e il CUG stesso.

✓ *Frequenza e temi della consultazione*

Il CUG nel 2021 si è riunito una sola volta per esaminare il piano delle azioni positive.

✓ *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU).*

## **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.1 della seduta del 10 marzo 2020, il CUG ha formalmente approvato la bozza del Piano triennale delle Azioni Positive per gli anni 2021-2023, da sottoporre alla giunta comunale. Tale azione è di essenziale importanza per promuovere condizioni di benessere lavorativo.

✓ *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 appartenenza*

Il comitato non ha avuto formali e significative segnalazioni di eventuali discriminazioni di carattere morale, sessuale o psicologico nella propria amministrazione, pertanto ha posto per ora l’attenzione al potenziamento delle politiche di conciliazione.

✓ *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 2020-2022, il comitato ha inserito una azione specifica per procedere alla sperimentazione del lavoro agile o smart working:

Introdurre così nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine principalmente di tutelare le cure parentali, ricorrendo, anche in via sperimentale, a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa. Sensibilizzare la riprogettazione dello spazio di

lavoro, avvalendosi di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, garantendo ai dipendenti che se ne avvalgano assenza di penalizzazioni ai fini della professionalità e della progressione di carriera. Predisporre, tramite il CUG, linee guida per individuare caratteristiche oggettive legate alla cura parentale per l'accesso sperimentale al lavoro agile. Individuare poi profili professionali tecnicamente compatibili alla nuova modalità organizzativa, attraverso l'utilizzo delle tecnologie digitali.

Alla luce del D.l.17 marzo 2020, n. 18, "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", e successive tale obiettivo è stato e sarà soggetto ad adeguamenti in itinere in relazione alle indicazioni normative nazionali.

- ✓ *Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)*  
Strumento non posto in essere. Potrà essere inserito nelle azioni positive da proporre all'amministrazione per l'anno 2022.
- ✓ *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 attuata, ma potrà essere posta in atto per l'anno 2022.

#### *POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):*

Con sistematicità l'amministrazione porta formalmente a conoscenza il CUG degli atti formali da intraprendere, mediante protocollo dell'Ente.

- ✓ *Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza*  
Nulla da segnalare
- ✓ *Piani di formazione del personale*  
La formazione del personale è stata effettuata, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, per adeguare la capacità professionale dei dipendenti alle nuove esigenze normative sorte in ogni settore. Si è data la possibilità di partecipazione a tutti i lavoratori indistintamente, compatibilmente con le esigenze d'uffici, gli orari part-time e delle categorie protette. Si sono proposti corsi principalmente corsi individuali tramite piattaforma telematica, da poter usufruire secondo le esigenze del lavoratore.
- ✓ *Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione*  
Vista la straordinarietà dell'anno trascorso, si evidenzia l'utilizzo dello smart working e dei congedi straordinari per covid-19, quali strumenti prioritari che

hanno permesso una maggiore flessibilità e conciliazione casa-lavoro in periodo pandemia. Non si sono avute segnalazione di richieste dai dipendenti non accolte.

✓ *Criteria di valutazione del personale*

Nulla da segnalare

✓ *Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze*

L'attività viene svolta in modo sistematico dai membri rappresentativi delle organizzazioni sindacali durante le fasi consultive volte alla adozione del contratto decentrato

**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*

Si rimanda alla sezione n. 2 dell'allegato alla presente relazione.

✓ *Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo*

Si è mantenuta la costante comunicazione, seppur informale, con il Rappresentante della sicurezza per il Lavoratori.

✓ *Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing*

Non sono giunte al comitato alcune segnalazioni riguardanti casi di violenze morali e/o psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing. Pertanto non si è rilevato 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 2020 non sono emersi dati oggettivi che facciano intendere una non corretta applicazione.

**CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Nonostante l'eccezionalità dell'anno 2021, caratterizzato da Pandemia da Covid-19



che ha stravolto e condizionato l'intera attività lavorativa dell'Ente, volto a conciliare la necessità di rispondere alle nuove esigenze del Cittadino e la necessaria tutela della salute dei propri dipendenti, si dà atto di non aver ricevuto fondate e circostanziate segnalazioni di competenza del CUG, ovvero riguardanti una potenziale violazione di pari opportunità, benessere organizzativo e discriminazioni e violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing avvenute nell'Ente nel 2021. La presente relazione rappresenta quanto fatto dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Montevago per l'anno 2021, la cui operatività stata approfondita nelle sezioni precedenti.

MONTEVAGO LI 03/03/2022

I COMPONENTI

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



IL PRESIDENTE

*[Handwritten signature]*

