



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Comitato Unico di Garanzia

COMUNE DI CREMONA
PROTOCOLLO GENERALE

0025060

04/05/2015

2.13.4

Settore Gestione Giuridico-
Amministrativa ed Economica dei

29 aprile 2015

N. Prot. Gen.

Oggetto:

Trasmissione relazione del Comitato Unico di Garanzia sulla situazione del personale relativa all'anno 2014.

- Al Signor Segretario Generale
- Ai Signori Assessori
- Ai Signori Dirigenti
- Alla Consiglieria Provinciale di Parità

LORO SEDI

Le linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" di cui all'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183, prevedono al punto 3.3 "Relazioni", che il Comitato ogni anno, rediga una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione di riferimento, riferita all'anno precedente.

In attuazione delle linee guida, il Comitato Unico di Garanzia si è riunito in data 30 marzo 2015, per esaminare ed approvare la relazione predisposta di concerto tra l'Ufficio Pari Opportunità e l'Ufficio Personale.

Si trasmette pertanto, in allegato, il verbale dell'incontro del CUG del 30 marzo e la relazione elaborata, con l'auspicio che il contenuto della relazione stessa e, in particolare, le iniziative e le proposte suggerite, possano trovare riscontro dall'Amministrazione affinché la loro attuazione sia oggetto di realizzazione nel corso del corrente anno 2015.

Ringraziando per la collaborazione, si porgono distinti saluti.

IL PRESIDENTE DEL CUG

(Giacomina Bettinoni)



Allegati: verbale CUG 30/3/2015
Relazione sull'anno 2014

Ufficio Pari opportunità
Segreteria del CUG
Piazza del Comune 8 - 26100 Cremona
Tel. 0372-407006
Codice Fiscale = 00297960197

Prof. prec.

Referente operativo: Monica Menta

COMUNE DI CREMONA			
2	13	4	



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Comitato Unico di Garanzia

Incontro n. 2/2015

**VERBALE DELL'INCONTRO DEL "COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI
CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI" – C.U.G.**

Lunedì 30 marzo 2015 alle ore 14,30

Sala Eventi SpazioComune – Piazza Stradivari, 7

con il seguente ordine del giorno:

1. esame bozza relazione all'amministrazione - anno 2014;
2. varie ed eventuali.

<i>Componenti effettivi</i>	<i>Presenti</i>	<i>Assenti</i>
Bettinoni Giacomina (Presidente)	x	
Bisceglie Annamaria	x	
Demaldè Valerio (Vice Presidente)	x	
Secchi Tania	x	
Martinelli Cinzia (CGIL)		x
Mazzullo Fausto (CISL)		x
Bricchi Luigi (UIL)		x
Quaglia Maurizia (DIR.COM)		x
<i>Componenti supplenti</i>	<i>Presenti</i>	<i>Assenti</i>
Miglioli Alfredina	(non più in servizio)	
Terzoli Donatella		x
Segalini Maurilio		x
Ginevra Michele (CGIL)	x	
Murabito Carmelo (CISL)		x
Toscano Rosaria (UIL)	x	
Vuoto Cinzia (DIR.COM)		x

In merito al primo punto all'ordine del giorno la Presidente Bettinoni introduce i contenuti della bozza di relazione, predisposta negli ultimi giorni raccogliendo varie informazioni dagli uffici.

Si procede alla lettura completa del testo (allegato al presente verbale in versione definitiva), apportando in diretta le modifiche concordate dai presenti ed evidenziando le restanti parti che necessitano ancora di modifiche e/o integrazioni.

Comunica inoltre che è necessario procedere alla sostituzione del componente non più in servizio Alfreda Miglioli.

A questo proposito Ginevra comunica che, essendo stato da poco eletto nella RSU, nonostante non

1

esista incompatibilità tra i due ruoli, considerati gli impegni futuri ed essendo a conoscenza dell'interesse di altri colleghi, rassegnerà le proprie dimissioni da componente del CUG. Sarà pertanto necessario richiedere al sindacato che lo ha designato l'individuazione di un sostituto.

Sottolinea che è stata una esperienza positiva per aver avuto un punto interessante di osservazione sulla vita del Comune, osserva che questo organismo subisce le conseguenze della sua recente costituzione ma che gli argomenti sono tutti decisamente interessanti. Auspica che il Comitato possa in futuro dare ulteriore contributo al lavoro del Comune.

Bettinoni replica manifestando apprezzamento e soddisfazione al commento espresso dal collega rispetto all'esperienza vissuta e confida nel fatto che il nuovo Membro che il sindacato designerà possa accogliere l'incarico con lo stesso entusiasmo dimostrato dal Signor Ginevra e che possa contribuire in modo proficuo alla mission del Comitato.

Bettinoni chiede ai presenti se hanno ulteriori proposte da inserire nella relazione. Si conviene di inviare a tutti i componenti della bozza per raccogliere il loro parere ed eventuali osservazioni su modifiche da apportare o parti da evidenziare.

Per quanto riguarda il successivo invio, considerato che nelle precedenti esperienze non si sono avuti significativi riscontri, propone di consegnare direttamente la Relazione agli interlocutori dell'Amministrazione (Segretario generale, Assessore al Personale, Assessore alle Pari Opportunità) chiedendo un appuntamento specifico per evidenziare le parti più significative della relazione con particolare riferimento agli obiettivi che il Comitato si pone sull'anno 2015. Ritiene, infatti, importante poter acquisire la condivisione dell'Amministrazione con particolare riferimento agli obiettivi 2015. Saranno comunicate le modalità di organizzazione dell'incontro, ovvero se allargarlo a una seduta comune del Comitato o se con modalità diverse.

Ginevra chiede a chi deve essere inviata la Relazione. Bettinoni precisa che la normativa parla dei "vertici politici e amministrativi" dell'amministrazione.

Ginevra è favorevole all'invio della relazione anche al Sindaco, al quale potrà essere illustrato il suo contenuto in un appuntamento specifico. Ritiene questo approccio in linea anche rispetto al previsto incontro con la RSU.

Bettinoni è favorevole alla proposta di Ginevra e ricorda, infatti, che l'incontro con l'amministrazione è nell'interesse della stessa, in quanto il ruolo del CUG è quello di supporto all'amministrazione per la salvaguardia del benessere e delle pari opportunità. Gli altri membri presenti all'incontro, Dott.ssa Secchi, Anna Bisceglie, Toscano Rosaria, condividono il percorso proposto e manifestano il proprio interesse e disponibilità a partecipare all'incontro con l'Amministrazione condividendone gli scopi relazionali e di confronto.

Demaldè, nel condividere il percorso sopra stabilito, ricorda, come già evidenziato in passato, che è necessario procedere con l'aggiornamento della area intranet relativa al CUG con pubblicazione dei verbali degli incontri delle note, relazioni e dei pareri effettuati dall'organismo. Inoltre sarebbe necessario richiedere l'inserimento dei file in ordine cronologico.

Il Presidente condivide le proposte e le decisioni assunte nel corso dell'incontro e scioglie la seduta.

L'incontro si conclude alle ore 16,30

Il verbalizzante
Monica Menta



Il Presidente
Giacomina Bettinoni
Bettinoni



**COMITATO UNICO DI GARANZIA
per le Pari Opportunità, per il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

RELAZIONE AL 30 MARZO 2015

Il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) è stato costituito con decreto del Direttore Generale (n. 30511 in data 20 giugno 2012). Il CUG dispone di regolamento approvato il 1° dicembre 2011 "*Regolamento per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" (delibera di Giunta Comunale n. 234 del 29/12/2011).

Il CUG risulta così composto:

MEMBRI EFFETTIVI:

Giacomina Bettinoni (Presidente)
Bisceglie Annamaria
Demaldè Valerio
Secchi Tania
Martinelli Cinzia (CGIL)
Tarallo Vincenzo (CISL) – Sostituito da Mazzullo Fausto (dal 20/1/2014)
Bricchi Luigi (UIL)
Quaglia Maurizia (DIRCOM)

MEMBRI SUPPLEMENTI:

Miglioli Alfreda (cessata dal servizio 1/2/2015)
Terzoli Donatella
Segalini Maurilio
Michele Ginevra (CGIL)
Murabito Carmelo (CISL)
Toscano Rosaria (UIL)
Vuoto Cinzia (DIRCOM)

Segreteria:

Monica Menta – Ufficio Pari Opportunità
cug@comune.cremona.it
pariopportunita@comune.cremona.it
Telefono 0372.407006
SitoWeb: www.comune.cremona.it

Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Presidente Giacomina Bettinoni
Telefono 0372.407223
mina.bettinoni@comune.cremona.it

La relazione vuole riassumere le diverse attività che il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Cremona ha affrontato nel corso dell'anno 2014, riguardo l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (mobbing).

Nella redazione del documento si è tenuto conto dei dati e delle attività dell'amministrazione comunale in tema di situazione del personale, politiche formative, intervento in tema di pari opportunità e benessere organizzativo, sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro e l'attività direttamente svolta dal Comitato Unico di Garanzia nell'anno di riferimento.

Il documento vuole quindi rispondere al resoconto richiesto ai sensi della Direttiva Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (Art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)

Il CUG del Comune di Cremona, che nel corso dell'anno 2014 ha modificato la sua composizione, si è riunito nelle date del 17 aprile, 9 ottobre, 12 novembre 2014, utilizza i locali dell'amministrazione per la sua attività.

Principali pareri espressi di competenza del Comitato:

- Parere in merito al Piano formazione in data 28 gennaio 2014.
- Parere circa la proposta di un nuovo orario sperimentale in data 10 ottobre 2014.
- Nota in merito all'approvazione del nuovo schema organizzativo indirizzata al Signor Sindaco in data 28 ottobre 2014

Attività

Con decreto n. prot. 3938 del 24 gennaio 2014 la Direzione Generale individuava il Sig. Mazzullo Fausto Massimiliano quale componente in sostituzione del dimissionario Sig. Vincenzo Tarallo per conto della CISL FP - Asse del Po, venendo quindi a ridefinire la composizione dei membri del comitato così come da nuovo decreto.

E' stato inviato parere in merito al Piano della Formazione 2014, con le seguenti segnalazioni circa l'organizzazione di uno specifico corso di formazione che tratti i seguenti temi:

- codice di condotta disciplinare e codice di comportamento, strumenti per accrescere la responsabilità sociale. Esame degli ambiti di interconnessione tra i codici e di sensibilizzazione anche in termini di tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.
- Confermare l'attenzione già dedicata ai temi di formazione sulla gestione dei conflitti e dei reclami.

Anche in riferimento al corso di formazione organizzato dall'Amministrazione, rivolto a dirigenti e Posizioni Organizzative e con la partecipazione anche dei membri del CUG, dal titolo "POLITICHE E STRUMENTI DI CONCILIAZIONE", è stato richiesto ad Antonella Maggio (docente del corso) un report sul riscontro da parte dei partecipanti al corso svolto a fine dicembre 2013/inizio 2014. Il report rendiconta anche i dati numerici sui partecipanti effettivi rispetto agli invitati.

Dai dati forniti dall'Ufficio Formazione risulta quanto segue:

TOTALE INVITATI	50 (16 dirigenti, 24 posizioni org.ve, 10 membri CUG)
PARTECIPANTI AL CORSO – 1.a sess.	33 (21 donne – 12 uomini)
2.a sess	30 (17 donne – 13 uomini)

Nell'ambito della scheda valutativa anno 2013 dedicata alle posizioni dirigenziali, nella parte riservata alla "Performance Organizzativa" era stato previsto un ambito valutativo riguardante la verifica dell'introduzione di azioni inerenti la promozione delle pari opportunità (vedi D.Lgs 165/2001 e D.Lgs 150/2009). Dal riscontro chiesto all'OIV in merito a tale ambito valutativo, anche se solo a livello statistico, trattandosi di un obbligo di responsabilità dirigenziale, è emerso che nell'anno 2013 i dirigenti dei Settori dell'Ente avevano così risposto alla richiesta dell'OIV:

**Report schede valutazione circa la promozione delle pari opportunità
(dato fornito dal Servizio Controllo di Gestione)**

SETTORE	Salvaguardia maternità e paternità Max 0,375	Eliminazione condizioni svantaggio x disabilità Max 0,375	Informatore Formatore Max 0,375	Comunicazio ne sulla "vision" parità partecipaz vita lavorativa settore Max 0,375	Punteggio max 1,5
					TOTALE Max 1,5
ECONOMICO-FINANZI	0,375	0,375	0,200	0,200	1,150
ECONOMATO	0,375	0,375	0,300	0,300	1,350
CULTURA E MUSEI	0,375	0,375	0,300	0,300	1,250
POLIZIA MUNICIPALE	0,300	0,200	0,375	0,375	1,175
PERSONALE E SVIL ORG	0,375	0,375	0,300	0,300	1,350
POLITICHE EDUCATIVE	0,375	0,375	0,375	0,375	1,500
GESTIONE ENTRATA	0,375	0,300	0,200	0,300	1,175
PROGRAMMAZ. OOPP	0,200	0,200	0,200	0,200	0,800
PROGETTAZIONE D.L.	0,200	0,200	0,200	0,200	0,800
APPALTI E PATRIMONIO	0,375	0,300	0,375	0,200	1,250
POLITICHE SOCIALI	0,375	0,300	0,375	0,300	1,350
GESTIONE TERRITORIO	0,100	0,250	0,250	0,375	0,975

In merito all'obbligo disciplinato dall'articolo 1, comma 44, della legge 6 novembre 2012, n. 190, che prevede l'emanazione di un Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, è stato richiesto all'amministrazione se esiste una verifica sull'applicabilità del codice di comportamento del Comune di Cremona, per approfondire l'analisi del vissuto (procedimenti disciplinari).

Dati relativi alle sanzioni disciplinari comminate nell'ANNO 2014:

- n. 3 "rimproveri verbali" (n. 2 Settore Economato e n. 1 Settore LL.PP.)
- n. 2 "rimproveri scritti" (n. 1 Settore Polizia Locale e n. 1 Settore Gestione e Controllo Entrate)
- n. 1 "sospensione dal servizio con privazione retribuzione per giorni 3" (sanzione ridotta a giorni 1) - Settore Gestione e Controllo Entrate
- n. 1 "sospensione dal servizio con privazione retribuzione per giorni 10" (sanzione ridotta a giorni 8) - Settore Gestione e Controllo Entrate
- n. 1 "sospensione cautelare dal servizio con privazione della retribuzione" - Settore Economato

E' da precisare che le sanzioni di lieve entità (rimproveri verbali e scritti) possono essere comminate direttamente dai dirigenti competenti e, pertanto, "registrate" dall'ufficio Personale solo se trasmesse.

Il CUG ha ritenuto di organizzare incontri con RSPP, medico competente, RLS per uno scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi e della individuazione di fattori che possono incidere sul benessere organizzativo.

Gli incontri sono stati effettuati il 19 febbraio 2014 ed il 25 febbraio 2014.

Dall'incontro con il **Medico Competente** è emerso che:

- è assolutamente necessario ed urgente riprendere i sopralluoghi negli ambienti di lavoro;
- sarebbe utile un momento formativo specificatamente dedicato in ordine alle competenze ed ai rischi del datore di lavoro;
- inviare informativa al medico competente degli infortuni sul lavoro che si verificano. Sarebbe utile codificare la comunicazione contemporaneamente alla denuncia INAIL;
- l'invecchiamento generalizzato del personale dipendente aumenta le patologie;
- alcuni ambienti di lavoro necessitano di interventi urgenti di ristrutturazione;
- in alcuni ambienti di lavoro i servizi igienici non sono a norma come quelli, ad esempio, collocati nella scala interna del Palazzo comunale.

Si ricorda, a tal proposito, che il D.Lgs 81/2008 prevede precise caratteristiche igienico-sanitarie. Tra l'altro è anche indispensabile risolvere una problematica ricorrente che è quella della presenza di zecche da piccione.

Nell'incontro con la **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione**, è stato evidenziato che:

- è prioritaria la necessità di proseguire con i sopralluoghi negli ambienti di lavoro che suggerisce però, viste le problematiche di bilancio sempre più stringenti, di differire nella seconda metà dell'anno 2014;
- è assolutamente necessario che i dirigenti facciano propri i contenuti del Documento Unico di Valutazione dei rischi (DUVRI) e che li condividano con i loro collaboratori individuati quali "Preposti". Suggerisce momento formativo dedicato a tale aspetto;
- è necessario l'acquisto di Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) che tengano conto delle differenze di genere;
- è opportuno organizzare momenti formativi rivolti ai lavoratori, differenziati in relazione alle tipologie di rischio derivanti dal ruolo lavorativo;
- è necessario provvedere all'adeguamento delle "sedute" con poltroncine ergonomiche in tutti gli ambienti di lavoro;
- si ribadisce quanto già espresso dal medico competente sulla necessità di intervenire strutturalmente sugli ambienti dedicati a servizi igienici collocati nella scala interna del palazzo comunale;
- dell'esito dei sopralluoghi viene consegnato un verbale al datore di lavoro per programmare prescrizioni ed interventi. Sottolinea, pertanto, la necessità di disporre di più consistenti disponibilità finanziarie da dedicare a tale importante argomento e per consentire ai datori di lavoro di provvedere alle prescrizioni.

Dall'incontro con la **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**, si è rilevato che:

- la riunione periodica, di norma annuale, organizzata al fine di valutare le criticità che si scontrano con il Documento Unico di Valutazione dei Rischi, obbligatoria per legge, dovrebbe svolgersi anche alla presenza dell'RLS, ma ciò non avviene;
- è necessaria la ripresa delle visite/sopralluoghi interrotti. Ciò è utile anche al fine di organizzare al più presto un incontro con il medico competente e il RSPP per gli aggiornamenti necessari;
- i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza non sono mai entrati in possesso del DUVRI, documento che ritiene necessario poterne disporre per un efficace compimento della funzione di competenza;
- utile ed efficace è l'organizzazione di corsi sulla cultura della sicurezza per i datori di lavoro;

- sul piano degli ambienti di lavoro ritiene necessaria, sentiti i dipendenti fruitori, la sistemazione dei bagni nella scala interna del palazzo comunale ma anche quelli degli spogliatoi del Comando di Polizia Municipale;
- è emersa anche la proposta di avviare indagini di benessere che possano rilevare la situazione attuale rispetto a quella fatta qualche anno fa;
- informare i dipendenti anche del ruolo dei RLS e della differenziazione degli organi di garanzia a loro disposizione.

Il CUG in uno degli incontri del primo semestre, convinto della validità di un'indagine che rilevi il benessere organizzativo all'interno dell'ente, ha analizzato, come approfondimento, lo strumento di indagine diffuso dall'Associazione Nazionale Anti Corruzione. L'indagine, così come proposta, si poneva l'obiettivo di migliorare l'efficienza, efficacia e la qualità dei servizi al fine di valorizzare il ruolo del lavoratore nella propria organizzazione (CIVIT ora ANAC). L'intento del CUG era quello di sottoporre il tema all'attenzione dell'Amministrazione ma l'imminente termine del mandato amministrativo non ha consentito di sviluppare l'argomento.

La presidente, inoltre, dopo essersi consultata con i membri del Comitato, ha ritenuto di incontrarsi con la RSU dell'Ente, incontro avvenuto il 23 aprile 2014. L'incontro era finalizzato anche a rendere informati i referenti dei lavoratori e delle lavoratrici, sui compiti e competenze del Comitato e sulle diverse competenze di garanzia ricoperte dal CUG e dal sindacato. Ciò in un'ottica di confronto e di collaborazione pur nel rispetto dei reciproci ruoli.

In occasione dell'insediamento della nuova Amministrazione, la presidente del CUG ha ritenuto di informare i nuovi Amministratori della presenza, in seno all'Amministrazione, di tale Organismo. Ha incontrato, infatti, in data 9 ottobre 2014, gli assessori con delega allo sviluppo del personale, Maurizio Manzi, ed alle Pari Opportunità, Rosita Viola, in quanto in relazione alle rispettive deleghe sono gli amministratori più interessati alle materie trattate dal CUG e per dare alcune informazioni sulle attività più recenti realizzate dal Comitato stesso. Sono stati consegnati anche alcuni documenti di interesse come, ad esempio, il Regolamento sul funzionamento del CUG ed i più recenti atti di interesse (incontri RSPP, RLS medico ecc.) Specifica nota è stata inoltrata anche all'Amministrazione al fine di presentare il Comitato ed evidenziarne le finalità e le competenze nell'ambito della relazione con l'Amministrazione.

Il CUG, nel corso dell'incontro del 9 ottobre 2014, ha affrontato la problematica emersa circa alcune criticità evidenziate sull'applicazione del nuovo assetto organizzativo entrato in vigore dopo il cambio amministrativo. Il dovere del Comitato è stato di rilevare se, in questa fase di cambiamento politico-amministrativo, è stato comunque adeguatamente garantito il grado di benessere organizzativo ai dipendenti dell'intera struttura comunale. Il CUG, ha chiesto con quale criterio sono state assunte le decisioni sulle persone che hanno subito i trasferimenti. Alcuni dipendenti, infatti, sono stati spostati senza aver ricevuto alcuna informazione preventiva. In sede di cambio dell'amministrazione e di attuazione del nuovo schema organizzativo nessuna informativa è stata fatta al Comitato Unico di Garanzia.

Un altro tema affrontato nel corso dell'incontro del 9 ottobre 2014, già discusso più volte anche nel corso degli incontri precedenti, e come ribadito nella relazione dell'incontro con il medico competente è stato quello inerente la presenza di zecche negli ambienti di lavoro ed anche in quelli di uso comune come i servizi igienici. Si è deciso di chiedere all'amministrazione quali interventi intende adottare per risolvere le situazioni descritte e documentate.

In occasione dell'incontro del 12 novembre 2014, è stata discussa e formulata una risposta in merito alla proposta di un orario di lavoro sperimentale per i mesi di novembre/dicembre. La proposta prevede il venerdì pomeriggio senza orario di lavoro e le relative ore pomeridiane spalmate sugli altri quattro giorni della settimana. Esaminata la proposta il

presidente ha suggerito di esprimere parere favorevole alla sperimentazione e propone di chiedere ufficialmente di avere un monitoraggio dettagliato da parte della gestione del nuovo orario e soprattutto in merito al risparmio.

Nel corso del medesimo incontro del 12 novembre 2014 è stata formulata una proposta per il nuovo Piano delle Azioni positive:

- Promuovere l'informazione ed esistenza/conoscenza del Comitato Unico di Garanzia mediante incontri ad "hoc" con i dipendenti. Diffusione dell'attività del CUG e istituzione di una casella di posta elettronica dedicata al disagio lavorativo.
La proposta potrebbe anche completarsi con l'implementazione di strumenti della tecnologia informatica che possano garantire un monitoraggio costante su alcuni temi d'interesse riguardanti il benessere organizzativo.
- Favorire condizioni di benessere lavorativo e di prevenzione al disagio attraverso la ristrutturazione e la riqualificazione degli ambienti di lavoro affinché siano salubri, confortevoli, accoglienti e dotati di misure che tengano conto delle differenze di genere (esempio: servizi igienici).
- Promuovere un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale (l'ultima esperienza si è realizzata nell'anno 2006);
- Individuare soluzioni che offrono supporto alle lavoratrici madri nei periodi di chiusura delle scuole (festività e vacanze estive) fino al termine della scuola media inferiore. Ciò potrebbe avvenire attraverso la promozione di accordi con caf, patronati, associazioni di Cremona per la stipula di convenzioni con agenzie che offrono servizi per l'infanzia ma anche per la terza età in caso di assistenza a genitori anziani (baby sitter, campi estivi, attività pomeridiane, assistenza). Verificare la fattibilità per una stipula di convenzioni con Asili Nido e centri estivi a particolari condizioni per figli dei dipendenti del Comune.
Le convenzioni con i suddetti soggetti si potrebbero stipulare anche per ottenere sconti, convenzioni con assicurazioni, banche, servizi alla persona (dentista, palestra, società sportive, negozi, vacanze, estetista, etc.), parcheggio, contribuzione volta a favorire l'utilizzo dei mezzi pubblici.
- Orientare la politica formativa alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi di genere per il miglioramento dei servizi e della qualità del lavoro. Presenza nei corsi di formazione di un modulo dedicato alle pari opportunità e alla gestione delle risorse umane nell'ottica di genere, anche come formazione specifica e stabile sulle competenze e sui ruoli richiesti dalle e dai componenti del CUG.
- Accrescere, attraverso interventi formativi, la cultura della valutazione non solo tra i dipendenti ma anche tra dirigenti e dipendenti in una comune e significativa condivisione e valorizzazione del momento valutativo.
Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analogo qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.
- Attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi in/formativi, nonché ad attuare le normali segnalazioni in materia di pulizia, decoro, salubrità e frequentazione dei luoghi di lavoro.
- Tenuto conto dell'esiguo ricambio generazionale imposto dalle norme nazionali, attuare uno studio dedicato ad un'analisi sul processo di evoluzione dell'invecchiamento della popolazione dei lavoratori. Lo studio dovrà verificare le eventuali criticità che rallentano l'efficienza e la produttività al lavoro di quei

dipendenti che necessitano di frequenti cure, terapie e controlli medico-sanitari costanti e consueti (da effettuarsi in orario di lavoro senza diversa possibilità) in quanto affetti da malattie croniche, anche se non invalidanti, e la conseguente necessità di prevedere articolazioni orarie che favoriscono tale disagio nella conciliazione con i tempi di lavoro.

Sull'orario sperimentale di lavoro è stato espresso parere favorevole, chiedendo di avere il monitoraggio su questa sperimentazione per poi esprimerci in caso di riproposta sul 2015.

Sulla situazione di applicazione del nuovo schema organizzativo, l'assessore al personale ha risposto verbalmente alla presidente che hanno manifestato disagio circa 10 persone per le quali si è cercato di trovare soluzioni alternative e si sono dimostrate soddisfatte delle soluzioni proposte. Ha comunque confermato che la segnalazione è stata discussa in Giunta.

Nel corso del 2014 è stata fatta una verifica informale con gli uffici della Provincia di Cremona per la valutazione della collaborazione in merito ad uno sportello di ascolto rivolto alle dipendenti e dipendenti del Comune.

Tra le varie attività del Comitato, supportato con competenza dall'ufficio di segreteria appositamente nominato, è stata evasa anche una richiesta di documentazione da parte del Comune di Salsomaggiore Terme (PR).

Piano triennale di azioni positive: Rendicontazione triennio 2012 - 2014

Nell'anno 2014 si è data attuazione e conclusione al Piano triennale delle Azioni positive 2012-2014, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 196 del 14 novembre 2012. Tale attuazione si è svolta nell'ambito delle politiche di pari opportunità dell'ente e in maniera coordinata con altre iniziative e progetti quali la certificazione Family Audit, il Piano territoriale della conciliazione vita-lavoro, il Piano territoriale degli orari. Sono state realizzate le seguenti attività:

- 1) *Formazione specifica per lavoratrici/lavoratori al rientro dal congedo per maternità/paternità*
- 2) *Studio di fattibilità per la sperimentazione di formule di telelavoro*
- 3) *Flessibilità per il part-time*
- 4) *Monitoraggio delle tipologie degli orari di lavoro nell'Ente*
- 6) *Monitoraggio della situazione dell'organico dell'Ente con attenzione alle situazioni familiari e ai carichi di cura (sperimentazione del processo Family Audit).*
- 7) *Corso di formazione di primo ingresso*

In continuità con il precedente Piano, nel 2014 è iniziato il percorso di definizione del nuovo "Piano delle azioni positive 2015-2017", con il quale si intende dare seguito alle politiche di pari opportunità già avviate, in particolare per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori e le lavoratrici dell'Amministrazione comunale, e anche volti a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'Ente e nella comunità.

Il CUG ha formulato, in data 5 dicembre 2014, suggerimenti e proposte in merito definizione del nuovo Piano Triennale. In seguito è stata predisposta una bozza di Piano che, secondo quanto disposto dalla normativa, è stata trasmessa alla Consigliera Provinciale di Parità che ha espresso parere favorevole in data 17 febbraio 2015. Inoltre è stata data preventiva informazione alle RSU del Comune di Cremona che entro il termine stabilito non hanno comunicato nessun rilievo in merito.

La bozza di Piano è stata esaminata dal Comitato Unico di Garanzia nella seduta del 12 febbraio 2015 ed è stata fatta un'analisi puntuale sulle singole proposte di integrazione formulate dallo stesso organo in data 18 febbraio, per valutarne l'accogliibilità. Il Piano è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 18 marzo 2015.

Sistema di valutazione del personale

È operativo dal 2001 il sistema di valutazione del personale per l'area dirigenti, non dirigenti e posizioni organizzative. Il sistema di valutazione del personale, collegato all'erogazione di incentivi, è correlato alla realizzazione di azioni riferite agli obiettivi di Settore (PEG). Il risultato atteso è la realizzazione delle azioni delegate al personale che partecipa all'attuazione degli obiettivi. Specifica valutazione è espressa ai fini di un miglioramento anche in termini individuali e professionali. L'intero percorso è sviluppato nell'ottica della valorizzazione del personale. Per la valutazione del personale dirigente si applica quanto previsto dal Piano della performance una valutazione in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009.

Nel corso del 2013 l'Organismo indipendente di valutazione, su proposta del presidente del CUG, aveva individuato un criterio (item) valutativo nell'ambito della valutazione delle performance organizzative che analizzava le iniziative di pari opportunità adottate dai dirigenti dell'ente a favore dei dipendenti direttamente gestiti (*i cui esiti nella tabella illustrata a pag 3*). Nel 2014 venivano invece individuati altri ambiti organizzativi. ("verifica obblighi derivanti dal rispetto delle previsioni di legge e del piano occupazionale", "verifica degli obblighi in materia di pubblicità , e diffusione di informazioni").

Riequilibrio di genere

Nel 2014 i Settori in cui sussiste un divario di genere superiore a due terzi sono i seguenti:

Polizia Locale (prevalenza maschile)

Politiche educative (prevalenza femminile)

Politiche sociali (prevalenza femminile)

Area Segretario generale (prevalenza femminile)

Settore economico finanziario (prevalenza femminile)

Settore gestione giuridica ed economica dei rapporti di lavoro (prevalenza femminile)

CLASSI DI ETA'	Uomini	Donne	Totale
18-30 anni	2	3	5
31-40 anni	21	62	83
41-50 anni	62	164	226
51-60 anni	140	179	319
> 61	17	12	29
Totale	242	420	662

Nel corso degli ultimi anni anche a Cremona la pubblica amministrazione è stata attraversata da una serie di riforme che hanno condizionato la struttura dell'organizzazione sia in termini di invecchiamento della forza lavoro, per effetto dei vincoli posti alle assunzioni che non consentono il ricambio generazionale (l'età media si è notevolmente alzata), sia in termini di genere. La presenza femminile nella pubblica amministrazione in generale è, infatti, spesso preponderante su quella maschile essenzialmente perché il mercato del lavoro pubblico sviluppa dinamiche occupazionali più di interesse per il genere femminile che per il genere maschile tant'è vero che le principali statistiche effettuate dalla Ragioneria Generale dello Stato, attraverso il conto annuale, dimostrano una "femminilizzazione del pubblico impiego". Nelle tabelle in esame riferite al nostro Ente, seppure generiche, risulta, infatti, un concentrato eccezionale di presenza femminile, cui però spesso, non corrispondono in misura simmetrica le posizioni apicali nelle progressioni di carriera. Quella femminile, dunque, appare come una maggioranza "trattata" da minoranza. La presenza maschile rimane comunque minoritaria nelle rappresentanza di genere rispetto al totale.



Settore	Maschi					Femmine					Tot
	DIR	D	C	B	Tot	DIR	D	C	B	Tot	
UFFICIO DI GABINETTO	0	0	2	3	5	0	2	1	5	8	13
UFFICIO BANDI	0	1	0	0	1	0	0	2	0	2	3
SETTORE POLIZIA LOCALE	0	12	49	2	63	0	3	11	1	15	78
AREA SEGRETARIO GENERALE	1	9	7	10	27	0	14	22	22	58	85
SETTORE CENTRALE UNICA ACQUISTI, AVVOCATURA, CONTRATTI, PATRIMONIO	1	2	2	1	6	0	2	7	5	14	20
SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO	1	0	0	0	1	0	9	2	2	13	14
UNITA' DI STAFF ECONOMATO	0	2	0	7	9	1	3	5	6	15	24
SETTORE GESTIONE GIURIDICO-AMMINISTRATIVA ED ECON. DEI RAPPORTI DI LAVORO	1	0	2	1	4	0	5	5	3	13	17
SETTORE GESTIONE E CONTROLLO ENTRATE	1	2	4	0	7	0	1	5	6	12	19
SETTORE LAVORI PUBBLICI MOBILITA' URBANA E AMBIENTE	1	13	5	23	42	0	9	10	15	34	76
SETTORE URBANISTICA, RIGENERAZIONE URBANA	2	19	12	5	38	0	5	13	10	28	66
UNITA' DI STAFF COMMERCIO E TURISMO	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	2
SETTORE POLITICHE SOCIALI	0	3	2	2	7	1	22	6	4	33	40
SETTORE POLITICHE EDUCATIVE, PIANO LOCALE GIOVANI, ISTRUZIONE E SPORT	0	1	3	7	11	1	17	89	38	145	156
SETTORE CULTURA, MUSEI E CITY BRANDING	0	7	5	6	18	1	6	6	16	29	47
UFFICIO STAMPA	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	2
TOTALE	8	74	93	67	242	4	99	184	133	420	662

Formazione

Partecipazione a iniziative formative nell'anno 2014:

- totale partecipanti: 378, di cui 254 donne e 124 uomini
- n. di giornate formative: 161
- n. di corsi: 73 (interni al Comune ed esterni, a partecipazione individuale).

Partecipazione ad iniziative formative nell'anno 2014:

	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	8	6	14
cat. D	49	72	121
cat. C	47	107	154
Cat. B	20	69	89

Statistiche sul personale

L'Amministrazione dispone di statistiche del personale suddivise per genere, stilate ed aggiornate annualmente, vengono utilizzate per atti e provvedimenti di riorganizzazione e la redazione del conto annuale e l'annuario statistico del Comune di Cremona, in cui si trova una sezione dedicata al personale dipendente del Comune.

Parità e pari opportunità

La parità e le pari opportunità sono principi fondamentali nella gestione del personale, infatti l'art. 7 del D. Lgs. 165/2001 prevede espressamente che *"le Amministrazioni Pubbliche garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro"*. In Comune non si ravvisano problematiche relative all'accesso al lavoro né al trattamento giuridico ed economico, peraltro disciplinate da norme di legge e dal C.C.N.L. di riferimento.

L'Ufficio Pari Opportunità ha svolto, tra le sue attività, azioni riguardanti:

- Attuazione del Piano Triennale Azioni Positive in particolare: Azione 2 - Studio di fattibilità per la sperimentazione di formule di telelavoro, Azione 3 - Flessibilità per il part-time, Azione 4 - Monitoraggio delle tipologie degli orari di lavoro nell'Ente, Azione 6 - Monitoraggio della situazione dell'organico dell'Ente con attenzione alle situazioni familiari e ai carichi di cura (sperimentazione del processo Family Audit). Chiusura attività previste, rendicontazione del Piano 2012-2014. Avvio progettazione nuovo Piano;
- Piano Territoriale della Conciliazione: - partecipazione al corso di formazione organizzato dalla Provincia di Cremona "Percorso di formazione e aggiornamento finalizzato allo sviluppo dello Sportello Famiglia-lavoro della provincia di Cremona"; - sottoscrizione "Accordo per la valorizzazione delle politiche territoriali di conciliazione famiglia-lavoro e delle reti di imprese";- convegno 8/04/2014 "Pensare il Futuro. Conciliazione condivisa...prove tecniche per un cambiamento culturale"; - progettazione del Piano territoriale conciliazione 2014-2015 e partecipazione avviso pubblico Asl con il progetto "Tempomat. Dare tempo a buone pratiche di conciliazione". Finanziamento ottenuto: € 50.000;- validazione Piano di azione della Rete territoriale conciliazione della Provincia di Cremona ex DGR 1081/2013 - Avvio delle azioni del Progetto TEMPOMAT - Gestione dello sportello Famiglia Lavoro e partecipazione ai tavoli di lavoro coordinati dalla Provincia
- Sperimentazione Nazionale Family Audit: Il Comune di Cremona nel 2012 ha vinto la selezione a livello nazionale per la *sperimentazione* del percorso "Family Audit". La certificazione familiare aziendale, della durata di tre anni, è sostenuta dalla Presidenza del consiglio dei Ministri, Dipartimento per le politiche della famiglia e la Provincia autonoma di Trento, Agenzia per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili. Lo standard *Family Audit* è uno strumento di management che consente alle organizzazioni di sviluppare, attraverso una logica di partecipazione e di coinvolgimento dei lavoratori, una migliore conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa, in sintonia con quanto fatto dal Comune di Cremona attraverso l'attuazione del Piano territoriale degli orari della città e del Piano territoriale per la conciliazione dei tempi di vita e degli orari di lavoro.

Tramite un gruppo di lavoro trasversale ai diversi Settori dell'Ente è stato costruito un Piano di attività che mette a sistema diverse iniziative per agevolare la conciliazione vita-lavoro, tuttora in corso di realizzazione. Il Comune ha ottenuto, il 29 giugno 2014, il certificato di base. Le azioni del Piano delle attività si suddividono in diversi ambiti tematici: Organizzazione del lavoro (orari, processi di lavoro, luoghi di lavoro); Cultura della conciliazione (competenza dei dirigenti, sviluppo del personale); Comunicazione (strumenti per informazione e comunicazione); Benefit e servizi (contributi finanziari, servizi alla famiglia); Distretto famiglia (riorientamento dei servizi secondo le logiche del distretto famiglia, responsabilità sociale d'impresa); Nuove tecnologie (orientamento ai servizi ICT). Sulla Intranet comunale è presente una sezione dedicata.
- Rete Territoriale per la prevenzione e il contrasto delle violenze contro le donne e Diffusione delle Pari Opportunità: L'ufficio ha realizzato progettazioni in partenariato con enti ed istituzioni cittadine rivolte a contrastare la violenza verso le donne, a diffondere una cultura di genere orientata all'eliminazione di pregiudizi e stereotipi rivolte sia alla

cittadinanza ed in particolare al mondo giovanile coinvolgendo gli studenti di molteplici classi d'età.

Discriminazioni e Mobbing

Il CUG non ha rilevato e non ha ricevuto segnalazioni, nel periodo in esame su forme di discriminazione diretta ed indiretta legate al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla confessione religiosa, alla disabilità e alla lingua.

Nel periodo in esame non sono emerse problematiche riconducibili a situazioni di violenza e mobbing nel Comune di Cremona.

Benessere organizzativo

L'Amministrazione comunale ha promosso un'indagine sul personale dell'Ente, intesa come una "fotografia" delle risorse umane del Comune, per conoscere in modo approfondito tale componente ed elaborare eventuali prospettive di sviluppo, tenendo conto ove possibile dei suggerimenti e delle aspettative del personale.

Il progetto è rivolto a definire un percorso di interazione tra i dipendenti e l'Amministrazione in un'ottica di ottimizzazione e condivisione dei processi organizzativi.

Ai dipendenti è stato chiesto, tra dicembre 2014 e gennaio 2015, di compilare due questionari:

- il primo, anonimo, con l'obiettivo di rilevare il livello di soddisfazione dei/delle dipendenti per il contesto in cui si svolge l'attività lavorativa. I temi trattati sono:

- il livello di soddisfazione per il luogo di lavoro, gli orari di lavoro, le relazioni interpersonali con i colleghi e i superiori, la circolazione delle informazioni, il lavoro di team all'interno del servizio, l'attività di indirizzo da parte del superiore
- i principali punti di forza riscontrati nell'esercizio dell'attività lavorativa
- le eventuali criticità.

- il secondo, nominativo, con l'obiettivo di analizzare le singole esperienze formative e professionali, e lo sviluppo professionale nell'ambito organizzativo.

Hanno partecipato in tutto all'indagine 458 dipendenti (che hanno risposto al questionario sull'attività lavorativa) e 421 (rispondenti al questionario anonimo sul contesto lavorativo).

Gli esiti sono attualmente in fase di analisi e saranno presentati alla Giunta Comunale nelle prossime sedute. Saranno oggetto di informazione anche al CUG e alla RSU.

Iniziative e Proposte

Il Comitato Unico di garanzia intende sottoporre all'Amministrazione alcune iniziative e proposte organizzative nelle materie di propria competenza.

- *Tavolo di confronto e sviluppo dei CUG provinciali:* trattasi di un obiettivo previsto dal progetto "Tempomat – Dare tempo a buone pratiche di conciliazione" che sarà anche oggetto di uno degli obiettivi del Piano triennale delle azioni positive 2015 – 2017.
- Monitoraggio delle situazioni ambientali che, nel corso dell'anno 2014, sono state oggetto di segnalazione, da parte dei dipendenti, quali elementi di disagio alla condizione lavorativa. L'obiettivo è quello di favorire il benessere lavorativo dei dipendenti, segnalando all'Amministrazione le eventuali situazioni che richiedono interventi di ristrutturazione o di riqualificazione degli ambienti di lavoro affinché siano salubri, confortevoli, accoglienti e dotati di misure che tengano conto delle differenze di genere.
- Incontro di presentazione e di confronto con il nuovo medico competente ed i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza di nuova nomina. L'incontro ha lo scopo di informare i soggetti in merito agli incontri già realizzati negli anni scorsi con i precedenti interlocutori nonché al fine di instaurare un'efficace relazione di confronto e di attenzione ai temi di competenza del CUG.

- Instaurare un rapporto interlocutorio con i membri della RSU recentemente eletti ai fini di una effettiva relazione conoscitiva dei due organismi che operano all'interno dell'Ente anche se diversi nei ruoli, anche attraverso la partecipazione del Coordinatore RSU ad uno degli incontri del Comitato.
- Coinvolgere l'Amministrazione Comunale nella valutazione circa l'eventuale individuazione di un consulente, anche in convenzione con altri Enti, con funzioni di ascolto e mediazione dei conflitti.
- Promuovere tra il personale la disponibilità del CUG a dedicare un "momento d'ascolto" ai dipendenti che intendono esporre problematiche di competenza dell'Organismo. La proposta potrebbe impegnare uno o più membri del Comitato previo appuntamento dedicato.
- Incontro conoscitivo del Nucleo di Valutazione, di nuova nomina, per la sensibilizzazione all'introduzione di elementi di valutazione permanenti finalizzati alla promozione delle condizioni di pari opportunità e di benessere organizzativo in capo ai dirigenti.
- Monitoraggio dell'orario di lavoro di recente introduzione nonché studio di fattibilità da proporre all'Amministrazione circa l'introduzione della nuova modalità di organizzazione del lavoro, denominata "Lavoro Agile", già sperimentata nell'anno 2014 ed in sperimentazione anche per l'anno 2015.
- Esame degli esiti del questionario d'indagine sul personale del Comune di Cremona effettuata dall'Amministrazione nell'anno 2014 con particolare riferimento ai temi inerenti il CUG. Valutazioni in merito.

Cremona, 30 marzo 2015

IL PRESIDENTE DEL COMITATO
UNICO DI GARANZIA
(Giuseppina Bettinoni)*



