

protocollo in fattura



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Comitato Unico di Garanzia

COMUNE DI CREMONA
PROTOCOLLO GENERALE

0027772

06/05/2016

2.13.4

Settore Gestione Giuridico-
Amministrativa ed Economica dei

5 maggio 2016

N. Prot. Gen.

Oggetto:

**Trasmissione relazione annuale
sull'attività svolta dal Comitato Unico di
Garanzia nell'anno 2015.**

- Al Sindaco
- Agli Assessori
- Al Segretario Generale
- Ai Dirigenti
- Ai membri del Nucleo di Valutazione
- Alla Consigliera 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 sopra richiamate, il Comitato Unico di Garanzia si è riunito in data 14 aprile 2016 per esaminare ed approvare la relazione annuale sull'attività svolta dal CUG nell'anno 2015.

Si trasmette pertanto, in allegato, 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 2016.

Il Cug è disponibile ad un eventuale incontro di approfondimento dei contenuti della relazione stessa.

Ringraziando per la collaborazione, si porgono distinti saluti.

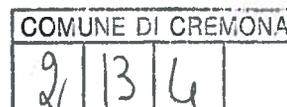
Allegato: Relazione sull'anno 2015

IL PRESIDENTE DEL CUG
(Giacomina Bettinoni)

Comune di Cremona – Comitato Unico di Garanzia
Piazza del Comune, 8
26100 Cremona
Codice Fiscale = 00297960197
tel. 0372 407006
e-mail: cug@comune.cremona.it

Prot. prec.
Segreteria:
Viviana Vicini - Tel 0372/407066

Referente operativo:
Vicini Viviana





Cremona

COMUNE DI CREMONA

Comitato Unico di Garanzia

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

RELAZIONE ANNUALE ATTIVITA' SVOLTA NEL CORSO
DELL'ANNO 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 un proprio regolamento, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 234 del 29/12/2011).

Il CUG risulta così composto:

MEMBRI EFFETTIVI:

Giacomina Bettinoni (Presidente)

Bisceglie Annamaria

Demaldè Valerio (Vice-Presidente)

Secchi Tania

Martinelli Cinzia (CGIL) – sostituita da Gerevini Laura (dal 17/06/2015)

Mazzullo Fausto (CISL)

Bricchi Luigi (UIL)

Quaglia Maurizia (DIRCOM)

MEMBRI SUPPLENTI:

Miglioli Alfreda – sostituita da Vicini Viviana (dal 17/06/2015)

Terzoli Donatella

Segalini Maurilio

Michele Ginevra (CGIL) – sostituito da Guerini Giorgio (dal 17/06/2015)

Murabito Carmelo (CISL)

Toscano Rosaria (UIL)

Vuoto Cinzia (DIRCOM)

Segreteria:

Vicini Viviana

cug@comune.cremona.it

viviana.vicini@comune.cremona.it

Telefono 0372.407066

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 2015, 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 presente documento si è tenuto conto dei dati e delle attività dell'amministrazione comunale in tema di situazione del personale, politiche formative, azioni afferenti le pari opportunità e il benessere organizzativo, nonché la sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro, e dell'attività direttamente svolta dal Comitato Unico di Garanzia nell'anno di riferimento.

Il documento inoltre risulta quale 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 2015 ha modificato la sua composizione, come sopra specificato, si è riunito nelle date del 12 febbraio, 30 marzo, 14 maggio, 3 luglio e 1° dicembre utilizzando i locali dell'amministrazione per la sua attività.

I principali pareri espressi di competenza del Comitato sono stati i seguenti:

- Parere in merito al Piano formazione in data 18 febbraio 2015.
- Parere in merito al Piano Triennale delle Azioni Positive 2015-2017 in data 18 febbraio 2015.
- Parere in ordine alla presentazione del nuovo schema organizzativo dell'Ente con decorrenza 1 gennaio 2016, formulato in data 7 dicembre 2015.

Attività

Nel corso dell'anno 2015, il Comitato Unico di Garanzia ha svolto la sua attività di supporto all'amministrazione senza particolari difficoltà, continuando ancora nell'obiettivo principale di promuovere le proprie competenze e peculiarità in merito alle possibilità, per i dipendenti dell'ente, di avere a disposizione uno strumento di riferimento per le eventuali difficoltà in merito alle competenze di pari opportunità, discriminazione e benessere organizzativo.

Durante il primo incontro del **12 febbraio 2015** è stata presente la Dott.ssa Francesca Delfanti, Istruttore direttivo dell'ufficio Pari Opportunità, per presentare una sintesi del progetto Tempomat. L'intervento è stato richiesto dalla Presidente del Cug in quanto il Piano delle Azioni positive in esame prevedeva la realizzazione della seguente Macro-Azione dell'obiettivo 4: *Disseminazione di buone pratiche ed implementazione del lavoro di rete con i Comitati Unici di Garanzia degli enti pubblici del territorio provinciale. In capo al Comune il coordinamento dei CUG della provincia di Cremona.* Durante l'incontro inoltre si è proceduto alla disamina sia del Piano di formazione dell'Ente anno 2015 che del Piano Triennale azioni positive 2015-2017, sui quali il Cug ha formulato pareri ad hoc, inviati successivamente con nota specifica ed esplicativa all'Amministrazione. Infine l'incontro si è concluso con l'introduzione dell'aggiornamento attività 2014 e definizione traccia di sviluppo della Relazione annuale all'Amministrazione sulle attività del CUG relative all'anno precedente (2014).

In data **18 febbraio 2015** è stato inviato parere formale all'Amministrazione in merito al Piano di formazione 2015, peraltro già approvato dalla Giunta comunale, in cui il CUG ha evidenziato, in particolare in riferimento al "Corso di alta formazione universitaria in management e innovazione delle pubbliche Amministrazioni", che i partecipanti organizzassero momenti specifici di incontro con i propri collaboratori/colleghi, soprattutto

per le tematiche di interesse comune e/o a cascata, suggerendo di certificare gli incontri con apposite attestazioni. Inoltre il Comitato unitamente ha manifestato l'utilità di partecipazione, ogni anno, di un membro del CUG (Presidente o Vice presidente) all'incontro iniziale che l'ufficio Formazione organizza con i dirigenti in merito alla rilevazione dei fabbisogni formativi dei dipendenti.

In merito al parere espresso sul Piano Triennale delle Azioni Positive di nuova formulazione, il Comitato ha colto l'occasione per inoltrare formale richiesta all'Amministrazione di poter conoscere, quando conclusi, gli esiti finali dell'indagine e delle scelte organizzative conseguenti. Si è ritenuto, infatti, che le ragioni enunciate nel Piano rafforzassero ulteriormente la necessità di elaborare progetti di sostegno all'aspetto motivazionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il CUG in collaborazione con l'Ufficio tempi del Comune di Cremona, e con altri uffici interni del personale, il Servizio sviluppo organizzativo e l'Ufficio pari opportunità, ha condiviso la Giornata del Lavoro Agile il **25 marzo 2015**, durante la quale 10 dipendenti hanno potuto svolgere da casa o da altri luoghi la propria attività lavorativa, compatibilmente con le mansioni ad essi assegnate. I dipendenti sono stati scelti in base a criteri che hanno tenuto conto della distanza tra casa e luogo di lavoro, della presenza di figli piccoli, del genere e di altre necessità di cura e di conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Nell'incontro del **30 marzo 2015** è stata presa in esame la bozza di relazione all'amministrazione per l'anno 2014, procedendo alla lettura completa del testo, apportando in diretta le modifiche concordate dai presenti ed evidenziando le restanti parti che necessitavano ancora di modifiche e/o integrazioni. Infine, considerato che nelle precedenti esperienze non si sono avuti significativi riscontri, i membri del Cug presenti hanno deciso di inviare la Relazione al protocollo facendola consegnare direttamente agli interlocutori dell'Amministrazione.

In data **14 maggio 2015** il presidente e il vicepresidente del CUG hanno avuto un incontro formale con l'Amministrazione per illustrazione e consegna la relazione anno 2014. L'incontro è stato occasione per presentare all'Amministrazione il ruolo, il compito ed i temi di lavoro del Comitato Unico di Garanzia dell'ente, nonché per ribadire la posizione di consulenza e mediazione del comitato sulle tematiche interne riguardanti il rispetto delle Pari Opportunità, il Benessere organizzativo e la lotta contro ogni forma di discriminazione. L'incontro, con esito soddisfacente, ha permesso di avere conferma dell'impegno dell'Amministrazione alla realizzazione delle proposte e degli impegni del CUG per il 2015, inseriti nella relazione sull'anno 2014.

In data **19 giugno 2015**, in rappresentanza del CUG, il Presidente ed il Vicepresidente, all'epoca anche responsabile dell'ufficio Pari Opportunità, hanno partecipato ad un laboratorio/osservatorio dello Studio APS di Milano sulla qualità della vita di lavoro. I temi trattati sono stati riportati ai componenti del CUG, così come i link ai materiali del seminario, durante il quale è emerso che la qualità della vita di lavoro ha subito, negli ultimi anni a seguito di numerose organizzazioni, un sensibile deterioramento. Riorganizzazioni e cambiamenti continui, tagli delle risorse, aumento della pressione, dell'intensità, della velocità, della complessità del lavoro, insieme ai nuovi approcci culturali e gestionali introdotti nelle organizzazioni sia private che pubbliche hanno alimentato perdite di significato, vissuti di solitudine e di inquietudine e il propagarsi di situazioni di fatica, disagio, stress, burnout e malessere legati all'esperienza di lavoro. L'Osservatorio di Ascolto è stato un luogo ed una occasione di confronto sui temi della qualità della vita di lavoro nelle organizzazioni. La metodologia di lavoro in gruppo prevedeva la raccolta libera di percezioni e elementi di osservazione sulla qualità della vita di lavoro nei propri contesti di appartenenza; identificazione dei temi focali più ricorrenti e rilevanti; costruzione e discussione di ipotesi interpretative psicosociologiche dei temi chiave. Il CUG di Cremona in tale occasione ha

proposto ai componenti del laboratorio/osservatorio di contattare l'Amministrazione per diventare ente di ascolto sulle tematiche trattate.

Nell'incontro del **26 giugno 2015**, in presenza dell'Assessore Rosita Viola e dei rappresentanti del Comune di Crema, del Comune di Casalmaggiore, della Provincia di Cremona, dell'Ospedale di Cremona, della Camera di Commercio di Cremona e dell'Asl di Cremona, si è discusso della presentazione del progetto Tempomat e dell'azione "Tavolo di confronto e sviluppo dei CUG provinciali", della condivisione dei contenuti del percorso formativo e della calendarizzazione degli incontri del tavolo stesso. La nuova azione aveva lo scopo di promuovere e potenziare i Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, tramite la condivisione di buone pratiche e il consolidamento del lavoro di rete sul territorio provinciale. Parte del budget del progetto era destinato a un percorso formativo per i componenti dei CUG coinvolti sulle politiche di pari opportunità e di conciliazione vita-lavoro e prevedeva per fine dicembre 2015 la sessione formativa.

Nell'incontro del **3 luglio 2015** si è preso atto della nuova composizione del Comitato, modificatosi a seguito della sostituzione di alcuni membri: due nuovi componenti di delegazione sindacale (CGIL – Gerevini Laura e Guerini Giorgio) e un nuovo componente, Vicini Viviana, in sostituzione di Miglioli Alfredina, cessata dal servizio per pensionamento. Inoltre sono stati informati i presenti degli incontri avuti con la nuova amministrazione (il primo il 14 maggio e il secondo nella mattinata del 3 luglio) durante i quali sono state evidenziate all'Amministrazione due criticità: i ritardi nelle richieste di pareri di competenza del Cug e la mancanza in capo al Cug di risorse finanziarie proprie, ad eccezione di quelle destinate al percorso formativo relativo al Piano Conciliazione, per il quale è previsto un intervento formativo a fine anno, come sopra richiamato.

Dai presenti inoltre è stato analizzato il nuovo sistema di valutazione del personale non dirigente relativamente all'anno 2015 (differente da quello dell'anno precedente in quanto il premio relativo ai punteggi inferiori a 30 confluirà in un fondo di solidarietà per i servizi sociali) sul quale è stato costituito un apposito Osservatorio, un tavolo tecnico ad hoc permanente per suggerimenti e/o proposte. Nel complesso il CUG ha valutato positivamente sia il sistema valutativo che le linee guida operative, segnalando però il timore di un appiattimento delle valutazioni. Ha chiesto inoltre di estendere l'analisi al sistema valutativo per Dirigenti e Posizioni Organizzative ed ha ribadito la necessità di garantire attenzione alle pari opportunità e che non avvengano discriminazioni di alcun genere.

Nell'ultima seduta dell'anno, **1 dicembre 2015**, il Cug, su proposta del Segretario Generale, è stato invitato a partecipare all'incontro tra la delegazione di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali, incontro che ha riguardato la rivisitazione dello schema organizzativo dell'Ente, la rideterminazione della dotazione organica e la programmazione triennale del fabbisogno di personale. Il CUG come in passato ha ribadito all'Amministrazione la necessità e l'opportunità di informare con tempestività il personale coinvolto dalle modifiche organizzative, rispetto a nuove destinazioni e nuove competenze, formulando qualche preoccupazione sia per le ricadute sul personale, ma anche per quelle sulla dirigenza, che dovendo coordinare il personale stesso, dovrà essere messa nelle condizioni di avere gli strumenti adeguati per far fronte alla nuova riorganizzazione e dare sostegno anche al personale interessato. Il CUG si è poi riservato di valutare i passaggi effettuati, confrontandosi con il personale interessato.

Il **7 dicembre 2015** è stato inviato parere formale del Cug in ordine alla presentazione del nuovo schema organizzativo dell'Ente, nel quale si ribadiva la necessità di tutelare tutti i dipendenti direttamente coinvolti dal nuovo assetto organizzativo, senza discriminazione di tempi o profili o genere, al fine di poter ricevere e conoscere tempestivamente e con congruo anticipo le nuove disposizioni anche per il buon andamento del lavoro, senza alcun pregiudizio e ricadute negative sui rapporti tra servizi e uffici in seguito ai nuovi spostamenti.

Anche nei confronti dei Dirigenti, soggetti incaricati della "gestione" e del "coordinamento" delle risorse umane, assumeva rilievo la tempestività dell'informazione e anche la conoscenza delle politiche del cambiamento che avevano determinato i mutamenti organizzativi, affinché potessero essere pienamente interpreti del ruolo datoriale oltre che garantire la qualità della vita nell'ambiente di lavoro nella sua nuova organizzazione. Infine è stata chiesta al Segretario una ampia pubblicità e apertura nella indizione delle selezioni e procedure per l'individuazione dei nuovi coordinatori responsabili e delle nuove posizioni organizzative, ribadendo la necessità di una scelta motivata.

Infine nel mese di dicembre i membri del CUG hanno proposto all'Amministrazione l'avvio di "momenti d'ascolto" per tutti i colleghi dipendenti del Comune di Cremona, con l'obiettivo di tutelare i dipendenti stessi da ogni forma di discriminazione per un'ottimizzazione di produttività ed efficienza delle prestazioni lavorative. L'iniziativa sarà strutturata presumibilmente nei primi mesi del 2016.

Piano triennale di azioni positive: rendicontazione triennio 2015-2017

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 18 marzo 2015 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Cremona 2015-2017. Con il Piano adottato si è inteso 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, ed inoltre per sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'Ente e nella comunità.

Nella prima annualità sono state sviluppate le seguenti azioni, in relazione agli obiettivi specifici:

- Macro-azioni obiettivo 1. *Valorizzare la presenza femminile all'interno dell'Ente promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali in cui esse sono sottorappresentate e favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi:*
 - Il Cug ha sollecitato l'elaborazione di statistiche di genere in relazione al personale del Comune nell'ambito dell'Annuario Statistico 2015;

- Macro-azioni obiettivo 2. *Orientare la politica formativa alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi per il miglioramento dei servizi e della qualità del lavoro, e promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale:*
 - Il Cug ha espresso parere in merito al Piano di Formazione dell'Ente in data 18 febbraio 2015, come sopra specificato.

Formazione Anno 2015

Partecipazione a iniziative formative:

- n. di giornate formative: 208
- n. di corsi: 80 (interni al Comune ed esterni, a partecipazione individuale)
- totale partecipanti: 361, (partecipanti almeno ad un corso) di cui 264 donne e 97 uomini.

Suddivisione per genere ed inquadramento relativamente alla partecipazione ad iniziative formative nell'anno 2015:

	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	5	9	14
cat. D	35	57	92
cat. C	34	133	167
Cat. B	23	65	88
Totale	97	264	361

- Macro-azioni obiettivo 3. *Favorire l'utilizzo di forme di flessibilità oraria e promuovere iniziative per attuare politiche di conciliazione vita-lavoro:*
 - è stata confermata la scelta di articolazione oraria multi periodale, organizzazione del lavoro improntata a favorire la conciliazione con flessibilità, mappatura delle competenze per valorizzarle, accompagnamento nella fase di rientro da lunghe assenze, congedi parentali.
 - Nell'anno 2015 i dipendenti che hanno usufruito di congedi per nascita figli sono stati complessivamente 33 di cui:
 - o 31 donne di cui 7 hanno usufruito sia del congedo obbligatorio sia di quello facoltativo, mentre 24 solo del congedo facoltativo;
 - o 2 uomini hanno usufruito del congedo facoltativo.
 - Va evidenziato che l'Amministrazione, anche nell'anno 2015, ha organizzato corsi formativi/aggiornamento (docente il direttore del personale) per il reinserimento dei dipendenti assenti per lunghi periodi.
 - predisposizione, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale. Nell'anno 2015 sono state concesse complessivamente 17 autorizzazioni, 13 richieste dalle lavoratrici e 4 dai lavoratori, di cui 13 sono state richieste per motivi legati alla gestione scolastica dei figli minori (9 donne e 4 uomini).
 - indagine sui bisogni di cura e conciliazione tempi di vita e di lavoro, in sinergia con la sperimentazione "Family Audit", realizzato nel dicembre 2015. A tal proposito si segnalano, in merito ai permessi ex Legge 104, i seguenti dati di sintesi relativi al 2015:

Dati generali

INDICATORE	F	M	TOTALE
Numero dipendenti che usufruiscono di permessi	50	16	66
- per se stesso	7	2	9
- per assistenza a parente e/o affine	43	14	57
- entrambi	0	0	0

Distribuzione dei permessi

	Giornate di permesso	Ore di permesso
TOTALE	814,00	1.098,51

- Macro-azioni obiettivo 4. *Promuovere e potenziare il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità (CUG), per una maggiore visibilità dei compiti e delle attività che svolge, quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione e rivolta ai dipendenti, al fine di favorire la collaborazione con altri uffici/servizi:*

In questo ambito il Comitato Unico di Garanzia ha svolto:

- la disamina del Piano di formazione dell'Ente anno 2015,
- la disamina del Piano Triennale azioni positive 2015-2017,
- la definizione della traccia di sviluppo della Relazione annuale all'Amministrazione.
- incontri e riunioni di lavoro sui temi di competenza
- laboratorio/osservatorio dello Studio APS di Milano sulla qualità della vita di lavoro
- Tavolo di confronto e sviluppo dei CUG provinciali
- partecipazione al nuovo Osservatorio sulle valutazioni del personale non dirigente
- infine, dal mese di dicembre, l'avvio dei "momenti d'ascolto" per tutti i colleghi dipendenti.

In tema di Parità e pari opportunità

Il Cug ha partecipato all'attuazione del progetto *"Tempomat. Dare tempo a buone pratiche di conciliazione"*. Nel 2015 è stato pubblicato l'Avviso per la presentazione delle domande per l'assegnazione di voucher alle famiglie per servizi di conciliazione vita-lavoro e successivamente sono stati erogati complessivamente contributi a 16 famiglie. E' stato avviato il Tavolo di confronto e sviluppo dei CUG provinciali, con i primi due incontri tra i Presidenti e Vicepresidenti dei CUG di 8 amministrazioni pubbliche coinvolte. Il progetto si concluderà a fine 2016.

Sistema di valutazione del personale

É 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 2015 il Segretario Generale e l'Assessore alle politiche del personale, Maurizio Manzi, in occasione di un incontro tenutosi il 3 luglio, ci avevano informati anche dell'intenzione di costituire un "Osservatorio sul sistema valutativo del personale non dirigente" coordinato dal Segretario Generale, nonché presidente della delegazione trattante di parte pubblica e del Nucleo di Valutazione dell'Ente. L'Osservatorio, costituito con decreto in data 7 ottobre 2015 da membri individuati dall'Amministrazione unitamente ad alcuni Membri della RSU e da 2 membri in rappresentanza del Comitato Unico di Garanzia, ha lo scopo di formulare proposte volte ad un costante miglioramento del sistema valutativo del personale non dirigente. Esso costituisce un tavolo tecnico permanente per suggerimenti e/o proposte anche in relazione ad altre esperienze esterne ed opera al di fuori del tavolo sindacale.

Nell'anno 2015 si sono realizzati 2 incontri: il primo di insediamento e di condivisione degli scopi che hanno motivato la costituzione dell'Osservatorio; il secondo per dare avvio alla formulazione/valutazione di proposte da sottoporre all'esame del tavolo di trattativa centrale. Si è espressa soddisfazione per la partecipazione a tale percorso che ci coinvolge offrendo

la possibilità al Comitato di assolvere attivamente al proprio compito consultivo. Non ultima la possibilità, attraverso la presenza del CUG agli incontri, di fornire un'ulteriore garanzia ai colleghi dipendenti in ordine alla trasparenza ed alla prevenzione del contenzioso. Per tale motivo, sentito anche il parere degli altri membri del CUG, sarà proposto, in occasione del prossimo incontro, che l'Osservatorio sia competente anche sulla "trasparenza valutativa" al fine di fornire, ai dipendenti che ne faranno richiesta, i necessari chiarimenti e puntuali e approfondite spiegazioni sui contenuti e sui risultati prodotti dal processo di valutazione e di misurazione. Inoltre tale servizio potrebbe effettuare un primo livello di risposta anche in altri ambiti come, ad esempio, le richieste in merito ai criteri di selezione, su qualsiasi posizione, interne all'Ente (avvisi mobilità interna, avvisi copertura P.O. ecc) rispettando, così la salvaguardia dei principi di parità e pari opportunità. I membri del CUG sono ovviamente disponibili a farne parte unitamente ad altri soggetti (RSU, Nucleo di Valutazione ecc.) che l'Amministrazione riterrà di individuare.

Per quanto riguarda la valutazione dei dirigenti, si è ribadita la proposta per il 2016, così come avvenuto nell'anno 2013, di individuare 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

Riequilibrio di genere

Nel 2015 ancora sussiste un divario di genere superiore a due terzi nei seguenti Settori e/o Servizi:

- Servizio Polizia Locale (prevalenza maschile)
- Area Segretario generale (prevalenza femminile)
- Settore Centrale Unica Acquisti, Avvocatura, Contratti e Patrimonio (prevalenza femminile)
- Settore economico finanziario/entrate (prevalenza femminile)
- Unità di staff Provveditorato ed Economato (prevalenza femminile)
- Settore gestione giuridica ed economica dei rapporti di lavoro (prevalenza femminile)
- Settore Progettazione, Rigenerazione Urbana e Manutenzione (prevalenza maschile)
- Settore Politiche sociali (prevalenza femminile)
- Settore Politiche educative, Piano Locale Giovani, Istruzione e Sport (prevalenza femminile)
- Settore Sviluppo Lavoro, Area Omogenea e Ambiente (prevalenza femminile)
- Settore Cultura, Musei e City Branding (prevalenza femminile)

CLASSI DI ETA'	Uomini	Donne	Totale
18-30 anni	2	2	4
31-40 anni	20	51	71
41-50 anni	56	151	207
51-60 anni	136	187	323
> 61	26	11	37
Totale	240	402	642

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 che le principali statistiche effettuate dalla Ragioneria Generale dello Stato, attraverso il conto annuale, dimostrano una "femminilizzazione del pubblico impiego".

Nella tabella sopra riportata e riferita al nostro Ente, seppure generica, 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.

E' interessante far conoscere, inoltre, ciò che è avvenuto negli ultimi 10 anni proprio per effetto dell'esiguo ricambio generazionale:

- Attualmente (anno 2015), i dipendenti che hanno un'anzianità di servizio fino a 20 anni sono il 50,88% e quelli che hanno un'anzianità di servizio superiore ai 20 anni sono il 49,22%
- Nell'anno 2010 erano rispettivamente il 60,1% ed il 39,9%,
- Nell'anno 2005 erano il 66% ed il 34%.*

(*fonte annuario statistico del personale del Comune di Cremona)

Si nota, contestualmente, un forte squilibrio nell'età dei dipendenti che vede una rappresentanza di fascia:

- fino ai 40 anni che diminuisce dal 26% dell'anno 2005 all'11,68% dell'anno 2015;
- e quella oltre i 40 che aumenta dal 75% dell'anno 2005 all'89,22 % dell'anno 2015*.

(*fonte annuario statistico del personale del Comune di Cremona)

E' chiaro, pertanto, che al progressivo contenimento del flusso occupazionale in entrata al quale si sono poi sovrapposti quegli interventi legislativi che hanno innalzato l'età pensionabile, l'effetto evidente è stato il progressivo innalzamento dell'anzianità media degli occupati. Le conseguenze potrebbero ripercuotersi, potenzialmente, in termini di qualità dei servizi e di capacità innovativa se si pensa che, nel Comune di Cremona, si realizzeranno nel prossimo triennio circa 40 cessazioni di unità di personale con una possibilità di turn-over che obbliga, attualmente, ad un rigido contenimento della spesa di personale e ad una riduzione dell'incidenza di tale spesa sul totale delle spese correnti. Il fenomeno è particolarmente preoccupante per alcune categorie di lavoratori la cui preparazione professionale è, senza dubbio, importante, ma risulta rilevante anche l'età anagrafica che, in questo caso, dovrebbe essere un elemento prospettico di grande importanza. Si fa riferimento, in particolare, alle categorie di lavoratori che svolgono attività educativa negli asili nido e nelle scuole infanzia, agli agenti di polizia locale che svolgono attività lavorativa sul territorio a salvaguardia della sicurezza della circolazione stradale. Si tratta di contingenti di personale elevati in cui in prospettiva la mancanza di ricambio generazionale si rifletterà senza dubbio sulla qualità dei servizi erogati e sulla capacità di innovazione sopra accennata, ma altrettanto si ripercuoterà negativamente sui dipendenti medesimi, sul clima lavorativo e sulla qualità del benessere organizzativo in generale.

L'invito, pertanto, è quello di trovare soluzioni organizzative adeguate rispetto ai diversi contesti lavorativi con l'introduzione anche di forme di lavoro flessibili ed innovative.

Spostando l'attenzione sul personale con rapporto di lavoro part-time, si rileva, infatti, che la percentuale di personale che svolge la propria attività con tale tipologia oraria, tipica della conciliazione "casa/lavoro", ha subito un lieve aumento per effetto, probabilmente, dell'ampliamento delle fasce di orario di lavoro settimanale stabilite dallo specifico regolamento, modificato per effetto delle nuove e diverse esigenze emerse, che ha previsto, rispetto alle sole 2 fasce possibili nell'anno 2005 (18/36 e 27/36), ulteriori tre articolazioni orarie per un totale di 5 fasce possibili nell'anno 2015 (18, 21, 24, 27 e 30/ 36). Dal 2005 al 2015, infatti, la percentuale di personale part-time è aumentata dall'11,6% al 14,6%. Significativo, pertanto, risulta il modello organizzativo presente in ogni contesto, in grado di soddisfare e bilanciare non solo le esigenze dei servizi ma anche, imprescindibilmente, la qualità della vita lavorativa dei dipendenti.

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 PROGETTI E RISORSE	0	1	0	0	1	0	0	4	0	4	5
SERVIZIO POLIZIA LOCALE	0	11	52	2	65	0	3	11	1	15	80
AREA SEGRETARIO GENERALE	1	11	8	10	30	0	14	19	24	57	87
SETTORE CENTRALE UNICA ACQUISTI, AVVOCATURA, CONTRATTI, PATRIMONIO	1	2	3	0	6	0	2	7	5	14	20
UFFICIO STAMPA	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	2
SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO/ENTRATE	1	1	3	0	5	0	11	5	8	24	29
UNITA' DI STAFF ECONOMICO- FINANZ/FISCALITA'	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	2
UNITA' DI STAFF PROVVEDITORATO ED ECONOMATO	0	1	0	6	7	1	2	5	5	13	20
SETTORE GESTIONE GIURIDICO- AMMINISTRATIVA ED ECON. DEI RAPPORTI DI LAVORO	1	1	2	1	5	0	6	4	3	13	18
SETTORE LAVORI PUBBLICI E MOBILITA' URBANA	1	13	2	23	39	0	6	7	13	26	65
SETTORE PROGETTAZIONE, RIGENERAZIONE URBANA E MANUTENZIONE	1	8	4	3	16	0	2	3	0	5	21
SETTORE POLITICHE SOCIALI	0	4	2	2	8	1	29	5	4	39	47
SETTORE POLITICHE EDUCATIVE, PIANO LOCALE GIOVANI, ISTRUZIONE E SPORT	0	1	3	7	11	1	17	75	38	131	142
SETTORE SVILUPPO LAVORO, AREA OMOGENEA E AMBIENTE	0	0	1	0	1	1	2	5	1	9	10
UNITA' DI STAFF URBANISTICA E AREA OMOGENEA	1	13	9	2	25	0	4	10	9	23	48
SETTORE CULTURA, MUSEI E CITY BRANDING	0	7	5	4	16	1	8	7	15	31	47
TOTALE	8	77	96	63	244	5	108	168	131	412	656

(*fonte annuario statistico del personale del Comune di Cremona)

Statistiche sul personale

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

Discriminazioni e Mobbing

Nel periodo in esame (2015), il CUG non ha rilevato e non ha ricevuto segnalazioni in merito ad eventuali casi 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 nemmeno problematiche riconducibili a situazioni di violenza e mobbing nel Comune di Cremona.

Benessere organizzativo

L'Amministrazione comunale ha promosso, tra dicembre 2014 e gennaio 2015, un'indagine sul personale dell'Ente, con lo scopo non solo di "fotografare" le risorse umane a disposizione del Comune, ma anche di conoscere in modo approfondito tale componente ed

elaborare eventuali prospettive di sviluppo, tenendo conto ove possibile dei suggerimenti e delle aspettative formulate dallo stesso personale.

Rispetto ai primi esiti dell'indagine suddetta restituiti a metà giugno 2015 e pubblicati sulla intranet, tra gli elementi di criticità i più numerosi hanno riguardato la mancanza di programmazione e la difficoltà di gestione dei carichi di lavoro, l'inadeguatezza degli ambienti di lavoro e delle risorse economiche e strumentali a disposizione, la mancanza di coordinamento da parte dei superiori.

Relativamente al questionario sull'attività lavorativa, sono emersi casi non isolati di scollamento tra ruoli ed attività che dimostrano, pur con un risultato mediamente positivo, la necessità di una rivalorizzazione del personale e delle relative competenze.

Inoltre ulteriori elementi di criticità emersi sono relativi alla sicurezza ed igiene dei luoghi di lavoro e alla circolazione delle informazioni organizzative all'interno dell'Ente.

Ciò premesso, questo Comitato impegna l'Amministrazione in merito alla programmazione e alla condivisione delle soluzioni e strategie di soluzione adottate fino ad oggi o che si intende sviluppare entro il 2016.

Segnalazioni e Proposte

Il Comitato Unico di garanzia intende sottoporre all'Amministrazione alcune segnalazioni e proposte di sviluppo, a cui si chiede cortese riscontro, nelle materie di propria competenza.

- Programmazione e previsione di costante attività formativa per dipendenti e dirigenti in merito ai temi di pari opportunità e garanzie contro le discriminazioni e il benessere organizzativo.
- Richiesta formale all'Amministrazione su quali azioni di miglioramento intenda sviluppare a seguito degli esiti dell'indagine sul personale realizzata nel corso del 2015, in particolare nell'ambito del benessere organizzativo. Infatti, come dichiarato dall'Amministrazione, *"... 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. ... omissis ... aprire un canale di comunicazione tra l'Amministrazione e il personale ... omissis ... rendere visibili e trasparenti i percorsi che determinano le eventuali scelte organizzative e gestionali riferite al personale, favorendone la condivisione da parte dei soggetti coinvolti"*.
- Quali azioni di miglioramento l'Amministrazione intende intraprendere relativamente alla problematica della comunicazione interna, in seguito alle informali manifestazioni di malessere dovute al nuovo assetto organizzativo (Posizioni organizzative previste e non assegnate per mancanza di candidati; trasferimenti di personale non comunicati tempestivamente; revisione dei permessi di servizio senza comunicazioni o criteri; sedi comunali da liberare e trasferire).
- Continuazione del laboratorio sperimentale ed Osservatorio sulle valutazioni a cui questo Comitato continuerà a collaborare con tutti i partecipanti sui temi di valorizzazione e miglioramento del personale anche ai fini di una facilitazione delle trattative con il sindacato.
- Programmazione di date certe per gli interventi sulle situazioni ambientali che, nel corso degli anni, sono state oggetto di segnalazione di forte disagio lavorativo da parte dei dipendenti, come le richieste di 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. In particolare: servizi igienici di palazzo comunale e affari sociali, ambienti divenuti depositi di documenti non previsti, vie di fuga ostruite, cartellonistica sulla sicurezza mancante o non correttamente posizionata, etc.

Una situazione emersa recentemente, al limite della segnalazione agli organi di vigilanza, è quella relativa al cortiletto interno ed al piano terra del palazzo comunale di p.zza del Comune che presenta un avanzato stato di degrado generalizzato con presenza di topi, insetti, sporcizia e utilizzo non conforme degli ambienti, in particolare per il fumo da sigaretta. Si tenga conto, tra l'altro, che il cortiletto è utilizzato dai dipendenti come deposito biciclette durante l'orario di lavoro.

- Proposta di incontri di presentazione e di confronto con il nuovo medico competente, RSPP ed i nuovi Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. Gli incontri hanno lo scopo di informare i soggetti e di instaurare un'efficace relazione di confronto e di attenzione ai temi di competenza del CUG, ai fini anche dell'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi, previsto dalla normativa sulla sicurezza.
- Prosecuzione della disponibilità del CUG ai "momenti d'ascolto" per i dipendenti che intendono esporre problematiche di competenza dell'Organismo. La proposta potrebbe essere nuovamente promossa a livello intranet ed attraverso la collaborazione con la RSU.
- Si chiede un incontro conoscitivo del Nucleo di Valutazione 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.
- Si auspicano la continuazione e lo sviluppo del Lavoro Agile, esperienza già sperimentata negli anni precedenti e replicata anche nel 2016, introducendolo quale nuova modalità di organizzazione del lavoro per i dipendenti del Comune di Cremona.

Cremona, 5 maggio 2016

IL PRESIDENTE DEL COMITATO
UNICO DI GARANZIA
(Giacomina Bettinoni)

