



**Cremona**  
 COMUNE DI CREMONA  
 Comitato Unico di Garanzia

COMUNE DI CREMONA  
 30 MAR. 2022  
 UFFICIO PROTOCOLLO

ORIGINALE INVIATO IL  
 30 MAR. 2022  
 UFFICIO PROTOCOLLO

*Torini*  
 Cremona, 30/03/2022

Alla cortese attenzione di

- Sindaco
- Assessora all'istruzione e alle Risorse Umane
- Assessora alle Politiche Sociali e della Fragilità
- Segretario Generale
- Dirigente del Settore Risorse Umane
- Nucleo di Valutazione dell'Ente
- Consigliera Provinciale di Parità

*Sindaco*  
*Risorse*  
*Tutto*  
*copie*

*e-mail*

LORO SEDI + *copie all. anti corruzione*

COMUNE DI CREMONA PROTOCOLLO GENERALE	
0023822	30/03/2022
2.13.4	Sindaco

Oggetto: **trasmissione Relazione CUG anno 2022 – report 2021.**

Con la presente in allegato si trasmette la Relazione CUG anno 2022 – report 2021, elaborata secondo il format allegato 2 della Direttiva n.2/2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia all'interno delle Amministrazioni Pubbliche".

La Relazione si compone essenzialmente di tre parti:

- la prima parte si sofferma su un'analisi dei dati sul personale, precedentemente comunicati al CUG dall'Amministrazione, secondo il format allegato n.1 della direttiva sopra richiamata;
- la seconda illustra l'azione del Comitato, in termini di operatività ed attività, nell'anno preso in esame (anno 2021);
- l'ultima riguarda le considerazioni conclusive e le proposte di miglioramento, sempre sui temi di competenza del Comitato.

Cordialmente

La Presidente del CUG

*Dott.ssa Paola Girelli*

COMUNE DI CREMONA  
 2 | 13 | 4

Comitato Unico di Garanzia  
 e-mail: [cug@comune.cremona.it](mailto:cug@comune.cremona.it)

Presidenza:  
 Girelli dott.ssa Paola – 0372/407916

Segreteria:  
 Vicini dr.ssa Viviana - 0372/407066



**Cremona**

COMUNE DI CREMONA

Comitato Unico di Garanzia

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

---

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

---

ANNO 2022 - Report 2021

---



**Cremona**

COMUNE DI CREMONA

Comitato Unico di Garanzia

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

## RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2022 – REPORT 2021



## **PREMESSA**

### **Riferimento normativo**

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

### **Finalità**

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

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

### **Struttura della Relazione**

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

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

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



## **PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI**

### **SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE**

*[In questa sezione inserire un'analisi dei dati sulla composizione del personale per genere, fascia di età (es. 20-30 anni, 31-40, 41-50, 51-60, oltre 60), tipo di contratto, qualifica/profilo, livello, posizione organizzativa<sup>1</sup>ecc.. Qualora si disponga di dati riferiti agli anni precedenti operare un raffronto delle serie storiche]*

La composizione complessiva del personale del Comune di Cremona, alla data del 31 dicembre 2021, è rappresentata dalle tabelle della sezione 1 del format trasmesso dall'Amministrazione ed è composta da personale appartenente alle due aree di contrattazione, dirigenza e comparto, e in quest'ultima area sono previste le posizioni organizzative, inquadrato in categoria D (43 unità).

Nell'area dirigenziale, delle complessive 11 unità, compreso il Segretario Generale ed 1 dirigente a tempo determinato, il genere maschile supera quello femminile, mentre l'età media è più elevata nel genere maschile che in quello femminile e in nessuno dei due generi si collocano soggetti al di sotto dei 40 anni mentre, in entrambe, la fascia di età che supera i 60 anni vede il 45% del contingente dirigenziale maschile ed il 36% in quello femminile.

Nell'area del personale non dirigenziale (comparto), con 580 unità a tempo indeterminato e ulteriori 56 unità a tempo determinato, rileva per tutte le categorie contrattuali una netta maggioranza del genere femminile, componente che si conferma praticamente esclusiva in quello a tempo determinato.

Si rileva una tendenza già evidenziata negli anni precedenti, infatti, che la quasi totalità del personale a tempo determinato è impegnato in attività educative e/o sociali.

Si riscontra inoltre, per entrambi i generi, un'età media piuttosto elevata. Tale condizione, generata essenzialmente dalle passate politiche restrittive sulla spesa di personale, ha impedito il ricambio generazionale. Si rileva che nel corso del 2021 sono state concluse alcune procedure concorsuali finalizzate alla copertura di posti vacanti, favorendo così un primo inserimento di nuove competenze e risorse.

Dai dati forniti dall'Amministrazione si rileva un'anzianità professionale che rispecchia il dato dell'anzianità anagrafica, le differenti categorie contrattuali sono maggiormente popolate da dipendenti che hanno un'anzianità di servizio superiore ai 10 anni.

Il titolo di studio posseduto rispecchia l'analisi dei suddetti dati: si riscontra una presenza massiccia di diplomati di scuola media superiore in tutte le categorie, mentre i laureati sono maggiormente presenti nelle categorie D e C con una significativa maggioranza tra il genere femminile.

Per concludere, prendendo atto di una base dati non omogenea per tutte le tabelle (i dati richiesti fanno capo a settori differenti che raccolgono e analizzano i dati in logiche numeriche e qualitative differenti), si rilevano le seguenti osservazioni:

- La popolazione aziendale si compone del 70% del totale di donne, con una concentrazione maggiore nella fascia d'età dai 40 ai 60 anni d'età.
- Le figure apicali omogenee per titolo di studio, con 60% ricoperto da uomini. La sostanziale parità degli incarichi in essere non garantisce la rappresentatività vista la composizione nettamente femminile.

<sup>1</sup> Si intenda posizioni di responsabilità



- Il gender gap si attesta su un 6% evidenziando una consistenza divergenza nelle figure apicali, pur in presenza di una percentuale quasi doppia di personale femminile con elevata qualificazione (laurea/laurea magistrale/postlaurea).

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

*[In questa sezione inserire una analisi dei dati forniti dall'amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, telelavoro, smart working, part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere]*

Come si evince dalle tabelle dati resi noti dall'Amministrazione (allegato 1), oltre ai permessi previsti dalla normativa vigente (congedi parentali e congedi ex L.104/90), il Comune di Cremona già da diverso tempo mette a disposizione dei dipendenti forme di flessibilità della prestazione lavorativa che rispondono alla logica di conciliazione vita/lavoro, quali orario flessibile, orario particolare per genitori e una disciplina del part-time con diverse possibilità di articolazione oraria settimanale e giornaliera.

Risulta infine in fase di sviluppo e regolamentazione ulteriore la modalità di Lavoro Agile, avviata in maniera massiccia nel corso del 2020 durante l'emergenza sanitaria COVID-19, mantenuta anche nel corso del 2021, con l'attivazione o prosecuzione di postazioni e progetti individuali per diversi profili e Settori dell'Ente per un un totale di 131 dipendenti ( 17.5% uomini, 82.% donne). Dalle statistiche di utilizzo dei vari strumenti di conciliazione si rileva uno squilibrio di genere laddove emerge che le donne tendono ad instaurare rapporti di lavoro ad orari ridotti in misura maggiore rispetto agli uomini e si avvalgono maggiormente degli istituti propri per la conciliazione vita/lavoro. Anche la cura dei figli e dei parenti non autosufficienti si confermano a carico della componente femminile.

Concludiamo con alcune sintetiche considerazioni:

- La componente femminile è occupata a tempo pieno per il 54%, la quota restante fruisce di riduzione oraria variabile rispetto ai carichi di cura e ai settori di appartenenza.
- La flessibilità oraria è garantita a tutto il personale in entrata e uscita.
- L'accesso alle misure di conciliazione conferma il ruolo centrale della donna nella presa in carico dei bisogni di cura familiari, così pure come i dati relativi alla fruizione dei permessi relativi ai congedi parentali e attinenti alle casistiche attinenti alla Legge 104/1992.

## SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

*[In questa sezione inserire le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità e analizzare i risultati di tali misure. A titolo esemplificativo, la sezione può essere articolata come segue: ]*

- a) **Piano Triennale di Azioni Positive** (se adottato, descrivere azioni previste nell'anno in corso e attuate nell'anno precedente; specificare quali azioni sono state finanziate e l'ammontare del relativo finanziamento; se non adottato descrivere motivazioni);

**Rendicontazione Piano Azioni Positive 2021**

(Deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 13/01/2021)

<b>OBIETTIVO</b>	<i>(MACRO AZIONE 1) PARI OPPORTUNITÀ / CONCILIAZIONE</i>	
<b>AZIONI</b>	<b>Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro (part-time, lavoro agile, flessibilità oraria...), sulla base del quadro normativo di riferimento</b>  Monitoraggio progetto Smart-working aziendale con esiti e impatto sul singolo e l'organizzazione	
<b>ATTORI COINVOLTI</b>	(SERVIZIO RESPONSABILE) Servizio Personale (supporto: Servizio Organizzazione)	
<b>MISURAZIONE (indicatori)</b>	<b>Beneficiari /Azioni realizzate</b>	<b>Verifica CUG</b>
N° dip coinvolti su SW ordinario	196 (numero ufficiale collegato agli accessi completi da remoto)	La redazione del POLA, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 24/02/2021,
N° dip. SW emergenziale	Circa 300 (dato comunicato dal servizio organizzazione che si è attivato in fase emergenziale a riconvertite alcune attività in obiettivi "smartabili" previsti)	ha garantito corretti sistemi di realizzazione del progetto definendo le assegnazioni degli obiettivi ai settori e ai dipendenti coinvolti.  In chiusura del periodo emergenziale si sta mappando l'evoluzione di alcune posizioni e la chiusura di quelle non più compatibili.  Si segnala che l'Ente ha coinvolto alcuni membri CUG nella partecipazione al progetto ministeriale "Lavoro Agile nella PA" al fine di garantire un'attenzione anche alle pari opportunità e alla possibilità di conciliazione sottese alla tipologia di lavoro smart. L'ente vuole così verificare che lo strumento dello smart working non favorisca esiti discriminatori (ad es. si pensi all'esclusione di fasce deboli dai piani di carriera, esclusione delle



		donne dal luogo di lavoro e scarsa valorizzazione della logica di lavoro per obiettivi).
--	--	--

<b>AZIONI</b>	<i>Diffusione, tra il personale, dei contenuti della legge sui congedi parentali: Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53" (G. U. n. 96 del 26/4/2001-Supplemento Ordinario n. 93.</i>  Attivare comunicazioni periodiche e supportare richieste di permessi riconducibili alla cura dei figli valorizzando il ruolo della maternità e della paternità dando risalto all'importanza del ruolo e della genitorialità.  Diffusione delle informazioni sensibilizzando l'uso di termini non discriminatori.	
<b>ATTORI COINVOLTI</b>	(SERVIZIO RESPONSABILE) Servizio Personale (supporto: Servizio Comunicazione; Ufficio Pari Opportunità)	
<b>MISURAZIONE (indicatori)</b>	<b>Beneficiari /Azioni realizzate</b>	<b>Verifica CUG</b>
N° pubblicazioni/avvisi intranet		L'ufficio del personale offre consulenze ad personam, finalizzate all'analisi dettagliata delle richieste specifiche. La ricerca condivisa degli istituti contrattuali più idonei al singolo caso viene realizzata in appositi colloqui individuali assegnati al bisogno.
N° congedi concessi all'anno	Vedere statistiche	
Monitoraggi dei congedi concessi per genere	Vedere statistiche	
N° informative		Le pratiche trattate nel 2021 sono state circa 25 rispetto alle quali l'ufficio personale ha valutato il bisogno specifico e concordato con il dipendente tempi e modi della fruizione. L'attenzione al ruolo genitoriale è continuativa ed apprezzata da chi richiede informazioni e consulenze ad hoc.

<b>AZIONI</b>	<i>Attuazione della Legge 124/2015 attraverso:</i>
---------------	--



	<p><b>- Studio di fattibilità per la realizzazione di servizi di supporto alla genitorialità aperti durante i periodi di chiusura scolastica;</b></p> <p><b>- Possibilità di iscrizione ai nidi e scuole infanzia comunali per i figli dei dipendenti non residenti nel Comune di Cremona.</b></p> <p>Studio di fattibilità circa la stipula di convenzioni con servizi del territorio</p> <p>Revisione regolamento accesso scolastico fascia 0/5</p>	
<b>ATTORI COINVOLTI</b>	(SERVIZIO RESPONSABILE) Servizio Politiche Educative (supporto: Servizio Personale; Ufficio Pari Opportunità)	
<b>MISURAZIONE (indicatori)</b>	<b>Beneficiari /Azioni realizzate</b>	<b>Verifica CUG</b>
Convenzioni stipulate	0	A metà 2021 il servizio competente ha comunicato che non è prevista la modifica del regolamento vigente, ma si potrebbe valutare una deroga "sperimentale" per le iscrizioni relative all'anno scolastico 2022/2023 solo qualora ci fosse un riscontro di un bisogno. In assenza di dati numerici sufficienti si rimanda al futuro la sperimentazione rispetto alla <b>“Possibilità di iscrizione ai nidi comunali per i figli dei dipendenti non residenti nel Comune di Cremona”</b> . La sperimentazione eventualmente programmabile per il futuro sarebbe da destinare solo ai nidi, poiché allo stato attuale per le scuole infanzia non è possibile e nemmeno utile, in quanto sono disponibili anche servizi statali oltre che paritari, per cui non si evidenzia scarsa disponibilità rispetto alle richieste.
Regolamento approvato	In fase di verifica	



	<p>Nel frattempo, il servizio, pur lavorando ancora in una situazione emergenziale ha garantito servizi e implementato la propria offerta in sostegno alla genitorialità, nel dettaglio:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sono attive convenzioni con le scuole infanzia paritarie e con asili nido privati come ampliamento dell'offerta 0-6,</li><li>• sono attive offerte progettuali educative diversificate promosse sia all'interno dei servizi 0-6 comunali sia all'interno delle progettualità del diritto allo studio con incontri gratuiti dedicati ai genitori e interventi laboratoriali per i bambini.</li></ul> <p>Tutte le offerte coinvolgono tutti i genitori interessati sul territorio.</p> <p>Si mantiene un buon livello di accesso alle informazioni attraverso un aggiornamento costante del sito del Comune di Cremona. Nella specifica area dedicata al servizio delle Politiche educative è possibile recuperare sia il regolamento dei servizi educativi che gli appuntamenti proposti ai genitori nell'ambito del progetto "Tempo Ritrovato".</p>
--	--

<b>AZIONI</b>	<p><b><i>Valorizzazione e salvaguardia dei principi di: pari opportunità e di benessere organizzativo, anche in tema di valutazione del personale al fine di rafforzare il tema inerente le politiche attive di parità, non solo di genere ma anche di trattamento e di condizioni di lavoro si richiama l'attenzione del Nucleo di Valutazione in ordine alla disciplina dell'art. 14, comma 4, lettera h, del D.Lgs 150/2009</i></b></p> <p>Introduzione di azioni di promozione delle pari opportunità da parte dei dirigenti.</p> <p>Azioni di sensibilizzazione dell'importanza del "momento" della valutazione da parte di</p>
---------------	--



	dirigenti nei confronti dei dipendenti	
<b>ATTORI COINVOLTI</b>	(SERVIZIO RESPONSABILE) Servizio Controllo di Gestione (supporto: Servizio Personale)	
<b>MISURAZIONE (indicatori)</b>	<b>Beneficiari /Azioni realizzate</b>	<b>Verifica CUG</b>
Verifica dei risultati attraverso il ciclo delle performance.	Solo riscontro verbale da Controllo di Gestione in merito al percorso di contraddittorio intermedio tra dirigenti e dipendenti (anche attraverso le PO)	Non valutabile
Verifica delle azioni di trasparenza e di diffusione, tra i dipendenti degli strumenti di misurazione e di attribuzione delle premialità in modo omogeneo e paritetico.		

<b>AZIONI</b>	<i>Realizzazione di periodici moduli formativi specifici sul contrasto alla violenza di genere, molestie, vessazioni e mobbing in ambito lavorativo, al fine di incrementare la consapevolezza circa le conseguenze di comportamenti propri e altrui. normativo di riferimento</i>  Organizzazione di sessioni formative sui temi sopra esposti e diffusione sulla Intranet del materiale	
<b>ATTORI COINVOLTI</b>	(SERVIZIO RESPONSABILE) Ufficio Formazione (supporto: Ufficio Pari Opportunità)	
<b>MISURAZIONE (indicatori)</b>	<b>Beneficiari /Azioni realizzate</b>	<b>Verifica CUG</b>
N° totale dipendenti coinvolti/e	Non realizzati dato il perdurare della pandemia e dello stato emergenziale che non ha reso possibile svolgere incontri in presenza.	Non valutabile
% dipendenti maschi coinvolti sul tot. dip. maschi		
Questionario soddisfazione		

<b>AZIONI</b>	<i>Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, atti amministrativi, regolamenti, informative ecc..) e in generale in tutte le comunicazioni interne ed esterne dell'ente. normativo di riferimento</i>  Monitoraggio dei documenti di lavoro e mappatura delle principali criticità nel	
---------------	--	--



	linguaggio  Predisposizione e diffusione sulla intranet di specifiche schede sul linguaggio inclusivo e non discriminatorio	
<b>ATTORI COINVOLTI</b>	(SERVIZIO RESPONSABILE) Ufficio Pari Opportunità (supporto: Ufficio Comunicazione)	
<b>MISURAZIONE (indicatori)</b>	<b>Beneficiari /Azioni realizzate</b>	<b>Verifica CUG</b>
N. tipologie documenti analizzati	Il progetto “ABC dell’antidiscriminazione” è elaborato e proposto da <a href="#">Sportello Antidiscriminazioni e Centro Locale di Parità, con il sostegno dei Settori Personale e Comunicazione, in raccordo con il Comitato Unico di Garanzia</a> (CUG), nell’ambito del Piano delle Azioni Positive (PAP) dell’ente.  Il suo obiettivo generale è sensibilizzare i e le dipendenti del Comune di Cremona sull’utilizzo di un linguaggio non discriminatorio sia nei rapporti interpersonali sia nelle comunicazioni scritte e nei documenti di lavoro.  In particolare, la proposta si articola sull’invio di e-mail settimanali a tutti/e i/le dipendenti: partendo dalla presentazione di un epiteto o aggettivo di uso comune, seppur scorretto/offensivo, si forniscono brevi informazioni circa il fattore di discriminazione o stereotipo messo in atto.  Saranno parallelamente pubblicati i corrispondenti articoli di approfondimento sul blog dello Sportello Antidiscriminazioni e, se	Le attività di diffusione elaborate e concordate con l’ufficio Pari opportunità sono in fase di avvio e si concretizzeranno nell’anno 2022.  Da segnalare una proposta fatta nel corso del 2021, da parte dell’ufficio del personale all’amministrazione per la stipula di convenzione con Movimento Mezzo Pieno e definizione della specifica delega assessorile alla gentilezza.  Il processo vorrebbe portare alla definizione di un protocollo aziendale con impatto sia sui servizi che sulla gestione delle relazioni interne denominato “Comunicazione Gentile”. La formalizzazione del processo di adesione all’iniziativa coinvolgerebbe il nostro comune all’interno della “Rete Nazionale degli Assessori alla Gentilezza”.
N. ambiti di criticità rilevati		
N. schede specifiche diffuse		



	ritenuto opportuno, anche sulla intranet.	
--	---	--

<b>OBIETTIVO</b>	<i>(MACRO AZIONE 2) BENESSERE ORGANIZZATIVO</i>	
<b>AZIONI</b>	<i>Iniziative di reinserimento del personale post assenza di lungo periodo (maternità, congedi parentali, ecc.)</i>  Promozione alla partecipazione dei dipendenti ad incontri formativi per il reinserimento nel contesto lavorativo	
<b>ATTORI COINVOLTI</b>	(SERVIZIO RESPONSABILE) Servizio Personale (supporto: Servizio Organizzazione e Formazione)	
<b>MISURAZIONE (indicatori)</b>	<b>Beneficiari /Azioni realizzate</b>	<b>Verifica CUG</b>
N° incontri	1	Le attività sono state realizzate e valutate positivamente dai partecipanti.
N° partecipanti	<p>Nel corso del 2021, si sono dovute sospendere le attività formative a causa dell'emergenza sanitaria. Non appena possibile l'ente, anche coinvolgendo i nuovi assunti nel mese di settembre, ha organizzato il corso di reinserimento del personale, compresi i neo assunti.</p> <p>Il percorso si è svolto il giorno 1 dicembre 2021 dalle 14 alle 17 ed ha affrontato le seguenti tematiche: presentazione dell'ente, trasparenza e anticorruzione, gestione pari opportunità, il piano delle azioni positive, attività in capo al Cug aziendale</p> <p>Sono stati raggiunti circa 60 dipendenti, con netta prevalenza femminile.</p>	<p>Lo stesso evento è già stato revisionato in termini di contenuti per favorire un costante aggiornamento dei nuovi assunti in merito alle procedure amministrative in essere. E' stato suggerito un intervento dedicato alla diffusione delle azioni realizzate nel PAP e in sostegno al benessere del personale.</p> <p>Alla luce del riassetto organizzativo si ritiene adeguato alle esigenze sia dei neo-inseriti che del personale in rientro dopo lunghe assenze.</p>



<b>AZIONI</b>	<i>Consulenza individuale (job crafting/coaching e PSS) per la gestione del ruolo in logica di valorizzazione delle competenze di ognuno valorizzando differenze d'età, genere e fase di vita e lavoro, disabilità e altri fattori</i>	
	Creazione e diffusione tra il personale di servizi organizzati in uno sportello ascolto e consulenza individuale (a titolo esemplificativo job crafting/coaching e PSS)	
<b>ATTORI COINVOLTI</b>	(SERVIZIO RESPONSABILE) Servizio Personale (supporto: Ufficio Pari Opportunità; Servizio Organizzazione-Formazione)	
<b>MISURAZIONE (indicatori)</b>	<b>Beneficiari /Azioni realizzate</b>	<b>verifica CUG</b>
N° comunicati /info relativi al servizio	Comunicato area Intranet realizzato in aprile 2021.  L'istituzione dello "Sportello Ascolto" formalizzata con determina dirigenziale n. 458/2021 del 31/03/2021.	Lo sportello sta operando nel rispetto delle finalità concordate con l'amministrazione.  Le ricadute sul personale sono positive e il sostegno offerto ha favorito la progettazione di interventi formativi specifici. Il CUG ha proposto di
N° richieste di accesso e N° consulenze svolte all'anno coincidono e si possono riassumere in tre tipologie di richieste e servizi:	Lo sportello ascolto ha coinvolto un totale di n° 18 dipendenti sull'anno per un monte ore complessivo di 40 ore (con un minimo di 1 colloquio fino ad un massimo di 5 per ciascun dipendente).  Si sono attivati n°17 colloqui in supporto a richieste ufficiali di mobilità intersettoriale interna (17 ore complessive per incontri e attività di analisi e stesura relazione).  Si sono svolti n° 12 colloqui di accoglienza nuovi assunti del comparto tecnico dell'Ente, favorendo una rilettura della collocazione degli stessi e una riflessione sui possibili sviluppi di ruolo e carriera di ognuno (17 ore complessive per incontri e attività di analisi e stesura relazione).	implementarne le funzioni anche come strumento di sostegno alla gestione delle risorse Umane per il management.



<b>AZIONI</b>	<i>Ampliamento dell'offerta di convenzioni e agevolazioni per i dipendenti anche in materia sanitaria e di benessere in senso lato. Da definire nel progetto WHP – ricerca in corso per CONVENZIONI screening e check up. Convenzioni sierologici e tamponi Covid</i>	
	Raccolta proposte dal territorio e sottoscrizione convenzioni annuali rinnovabili per il triennio	
<b>ATTORI COINVOLTI</b>	(SERVIZIO RESPONSABILE) Servizio Personale	
<b>MISURAZIONE (indicatori)</b>	<b>Beneficiari /Azioni realizzate</b>	<b>Verifica CUG</b>
N° convenzioni ed elenco tipologie di proposte	La ricerca di nuove convenzioni è stata rinviata al 2022. Nel corso del 2021 si sono verificate ed aggiornate quelle in essere.	Dopo accurate verifiche il CUG pende atto del fatto che le tipologie di convenzioni riguardano viaggi, parcheggi, dentista, spesa, spettacoli teatrali, gommista, ecc.  Alla data della stesura della relazione il CUG ha suggerito di avviare la raccolta di proposte per possibili pacchetti di screening e convenzioni per visite specialistiche, che verranno proposti a partire dal 2022

<b>AZIONI</b>	<i>Promozione e sensibilizzazione del personale sulle tematiche di diversity management riguardo al genere, età, disabilità, origine etnico-nazionale, orientamento sessuale e identità di genere.</i>	
	Attivazione e formalizzazione dello sportello di ascolto per il dipendente per problemi professionali e di ruolo	
	Attività di consulenza individuale	
<b>ATTORI COINVOLTI</b>	(SERVIZIO RESPONSABILE) Servizio Personale (supporto: Ufficio Pari Opportunità)	
<b>MISURAZIONE (indicatori)</b>	<b>Beneficiari /Azioni realizzate</b>	<b>Verifica CUG</b>
Formalizzazione dello sportello	L'istituzione dello "Sportello	Non sono pervenute specifiche



	<p>Ascolto” formalizzata con segnalazioni di competenza CUG determina Dirigenziale n. nei mesi da maggio a dicembre 458/2021 del 31/03/2021. 2021.</p> <p>Lo “Sportello Ascolto &amp; Benessere”, in linea con le attese, si è confermato essere la sede dedicata alla raccolta di segnalazioni e il luogo in cui condividere progetti, soluzioni e percorsi di sviluppo delle proprie competenze e del proprio ruolo. I dati emersi in questo primo anno hanno permesso di sottoporre ai responsabili alcune criticità e la necessità di una corretta presa in carico finalizzata alla risoluzione delle varie casistiche.</p>	
N° accessi	Vedere report tabella precedente	

<b>AZIONI</b>	<b><i>Realizzazione di un focus conoscitivo delle situazioni del personale con disabilità. Nuova indagine sul benessere organizzativo</i></b>	
	Mappatura del personale con disabilità	
	Analisi delle situazioni di inserimento e rilevazione di eventualità criticità	
<b>ATTORI COINVOLTI</b>	(SERVIZIO RESPONSABILE) Servizio Organizzazione-Formazione (supporto: Servizio Personale)	
<b>MISURAZIONE (indicatori)</b>	<b>Beneficiari /Azioni realizzate</b>	<b>Verifica CUG</b>
Esiti analisi	Azione non realizzata	Il CUG propone di eliminarla e agganciarla a specifiche azioni da svolgere in consulenze individuali
N. situazioni di criticità		



in sede di Sportello Ascolto

<b>OBIETTIVO</b>	<i>(MACRO AZIONE 3) CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA SIA MORALE CHE PSICHICA</i>	
<b>AZIONI</b>	<b>Carta Etica</b>  Creazione gruppo di lavoro e avvio lavori di stesura	
<b>ATTORI COINVOLTI</b>	(SERVIZIO RESPONSABILE) Servizio Personale e Servizio Organizzazione e Formazione (supporto: Ufficio Pari Opportunità)	
<b>MISURAZIONE (indicatori)</b>	<b>Beneficiari /Azioni realizzate</b>	<b>Verifica CUG</b>
Bozza documento	In data 22/09/2021 è stato presentato ad un gruppo ristretto di membri CUG il progetto di stesura della carta Etica, successivamente proposto e condiviso con l'Assessore al Personale del Comune. L'incontro ha coinvolto sia personale dipendente che RSU con lo scopo di condividere la finalità del documento e concordare, alla luce di una proposta redatta dalla dott.sa Girelli, come definire il gruppo e come procedere alla produzione e approvazione di una carta etica aziendale. Visto il riassetto dei servizi coinvolti, il lavoro di stesura si sposta nel 2022, dopo una formalizzazione del gruppo ed una condivisione delle finalità con gli stakeholder istituzionali. Si rimanda per i dettagli al materiale di presentazione e di lavoro del gruppo di lavoro svolto in data 22/09/2021	Il CUG ha individuato al suo interno le risorse che intendono fattivamente concorrere alla realizzazione della carta etica. Il confronto che il CUG ha avviato con la parte politica per proporre un lavoro di stesura congiunta ha trovato un primo livello di conferma. Una volta definita la bozza sarà possibile entrare maggiormente nel dettaglio del progetto e degli impatti auspicati in merito alla gestione delle Risorse umane



<b>AZIONI</b>	<i>Sportello ascolto e interventi di consulenza individuale (job crafting/coaching e PSS) e problem solving strategico) per gestire positivamente situazioni rilevanti le differenze d'età, genere e fase di vita e lavoro ed eventuali fragilità /disabilità</i>	
	Creazione e diffusione tra il personale di servizi organizzati in uno sportello ascolto e consulenza individuale (job crafting/coaching e PSS)	
<b>ATTORI COINVOLTI</b>	(SERVIZIO RESPONSABILE) Servizio Personale (supporto: Ufficio Pari Opportunità)	
<b>MISURAZIONE (indicatori)</b>	<b>Beneficiari /Azioni realizzate</b>	<b>Verifica CUG</b>
N° comunicati /info relativi al servizio	L'istituzione dello "Sportello Ascolto" formalizzata con determina Dirigenziale n° 458/2021 del 31/03/2021. Il lavoro svolto, in continuità con la valutazione delle competenze interne ha permesso di analizzare alcuni servizi ed i specifici bisogni. E' stata quindi realizzata una proposta di interventi formativi in supporto al cambiamento lavorativo e di ruolo – nel corso del 2022 si prevede una prima sperimentazione sull'ufficio anagrafe (Settore demografici)	Il CUG suggerisce di accorpare questa azione alle precedenti che già prevedono l'applicazione delle misure offerte in sede di "Sportello Ascolto".
N° richieste di accesso		
N° consulenze svolte all'anno		
	Lo sportello ascolto ha coinvolto un totale di n° 18 dipendenti sull'anno per un monte ore complessivo di 40 ore (con un minimo di 1 colloquio fino ad un massimo di 5 per ciascun dipendente).	
	Lo sportello ascolto ha coinvolto un totale di n° 18 dipendenti sull'anno per un monte ore complessivo di 40 ore (con un minimo di 1 colloquio fino ad un massimo di 5 per ciascun dipendente).	
	Si sono attivati n°17 colloqui in	



	<p>supporto a richieste ufficiali di mobilità intersettoriale interna (17 ore complessive per incontri e attività di analisi e stesura relazione).</p> <p>Si sono svolti n° 12 colloqui di accoglienza nuovi assunti del comparto tecnico dell'Ente, favorendo una rilettura della collocazione degli stessi e una riflessione sui possibili sviluppi di ruolo e carriera di ognuno (17 ore complessive per incontri e attività di analisi e stesura relazione).</p>	
--	--	--

<b>AZIONI</b>	<p><i>Per il personale di nuovo ingresso, nonché nell'ambito delle iniziative già a favore del personale in rientro dopo lunga assenza, realizzazione di uno o più moduli formativi riguardanti i diversi fattori e ambiti di discriminazione, rispetto e inclusione delle differenze, le pari opportunità in ambito lavorativo, al fine di prevenire e contrastare di ogni forma di discriminazione</i></p> <p>Organizzazione di sessioni formative sui temi sopra esposti e diffusione sulla Intranet del materiale</p>	
<b>ATTORI COINVOLTI</b>	(SERVIZIO RESPONSABILE) Servizio Personale, Ufficio Formazione e Ufficio Pari Opportunità	
<b>MISURAZIONE (indicatori)</b>	<b>Beneficiari /Azioni realizzate</b>	<b>Verifica CUG</b>
N° totale dipendenti coinvolti/e	Non realizzati dato il perdurare della pandemia e dello stato emergenziale che non ha reso possibile svolgere incontri in presenza.	Non valutabile
Questionario di valutazione		

<b>OBIETTIVO</b>	<i>(MACRO AZIONE 4) CONSOLIDAMENTO BUONE PRASSI</i>
<b>AZIONI</b>	<p><i>Programma "Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP Lombardia"</i></p> <p>Realizzazione di un progetto di educazione alimentare finalizzato alla promozione della salute ed all'adozione di stili di vita sostenibili</p>



<b>ATTORI COINVOLTI</b>	(SERVIZIO RESPONSABILE) Servizio Personale; realizzazione operativa Servizio Ecologia (supporto: Servizio Personale; Servizio Organizzazione e Formazione)	
<b>MISURAZIONE (indicatori)</b>	<b>Beneficiari /Azioni realizzate</b>	<b>Verifica CUG</b>
Numero di tematiche affrontate	<p>Progetto “Alimentiamo il contagio”: il progetto aveva l’obiettivo di creare un programma educativo per dipendenti volto ad aumentare la loro consapevolezza verso l’utilizzo di informazioni corrette e l’adozione di stili alimentari adeguati, salutari, sostenibili in termini ambientali e di limitazione degli sprechi.</p> <p>Il gruppo di progetto ha messo a punto materiale informativo e strumenti quali questionari di valutazione, suggerimenti e consigli per la sensibilizzazione alla corretta alimentazione che sono stati alla base della formazione, rivolta a tutti i dipendenti interessati, e che si è svolta in 3 incontri dedicati condotti da docenti esperti, con una didattica fortemente interattiva con dibattito e scambio tra esperti e partecipanti e la discussione di casi reali.</p> <p>L’attività proposta non si esaurisce con le lezioni formative, ma potrà continuare negli anni attraverso la creazione di uno spazio di dialogo collaborativo e non solo di trasmissione di informazioni, tra i dipendenti e i ricercatori che partecipano al progetto, ad esempio attraverso l’attività dei dipendenti “formatori” che saranno costantemente aggiornati</p>	<p>La partecipazione al progetto WHP, fortemente voluta dal precedente CUG, si sta rivelando un utile strumento che attraverso logiche bottom up favoriscono la diffusione di informazioni e conoscenze utili alla modifica di stili di vita del lavoratore con impatti sia su abitudini collegate al luogo di lavoro che a stili di vita più salutari con impatti sulla qualità della vita e la salute del dipendente.</p> <p>Il CUG attuale ne riconosce il valore e raccomanda la continuità delle progettualità connesse. Alcuni membri CUG sono direttamente coinvolti nella realizzazione dei vari progetti e si impegnano a garantirne continuità e sviluppo nel corso del prossimo 2022.</p>



	<p>e/o tramite la pubblicazione di una pagina internet condivisa (secondo modalità da definire con gli uffici competenti).</p> <p>Progetto “Sensibilizzare all’ uso delle scale” per migliorare le abitudini nei luoghi di lavoro proponendo attività salutari quotidiane</p>	
Numero di dipendenti coinvolti	<p>Personale formato al progetto “Alimentiamo il contagio”</p> <p>Tutto il personale collocato in locali dell’ente con ascensori e scale</p>	
Materiale informativo elaborato	Volantini USO SCALE *	
Creazione di una pagina intranet dedicata	Comunicazioni realizzata nella Intranet in merito a corretti stili di vita (Smettere di fumare, Gestione del caldo)	

<b>AZIONI</b>	<p><b><i>Promozione del CUG per le Pari Opportunità per valorizzarne il ruolo e le attività di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione e rivolta ai dipendenti al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici /servizi.</i></b></p> <p>Attivazione di iniziative di formazione mirata sul ruolo del CUG e sulle competenze dei suoi componenti in occasione del rinnovo della composizione.</p>	
<b>ATTORI COINVOLTI</b>	(SERVIZIO RESPONSABILE) Ufficio Pari Opportunità (supporto: Servizio Organizzazione e Formazione; Servizio Personale)	
<b>MISURAZIONE (indicatori)</b>	<b>Beneficiari /Azioni realizzate</b>	<b>Verifica CUG</b>
Numero iniziative all’anno	Il CUG ha iniziato a lavorare attivamente in supporto alla realizzazione del piano delle azioni positive sia in termini supportivi che consulenziali. I membri CUG hanno dato adesione libera ad	Il CUG propone di mantenere il monitoraggio impostato dopo una semplificazione del piano in essere al fine di migliorarne l’attuazione e le verifiche in itinere



	<p>alcune specifiche azioni e garantito attivamente il loro intervento. Questo modo di procedere vuole far conoscere il CUG all'interno dell'ente, intervenendo direttamente ed in maniera trasversale sulle azioni in essere e in capo a specifici settori.</p> <p>Sia la presidente che la vicepresidente hanno garantito ascolto e raccolta indicazioni e suggerimenti da tutti i colleghi interessati a segnalare le varie criticità di competenza.</p>	
--	---	--

<b>AZIONI</b>	<p><i>Disseminazione di buone pratiche al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione creando rete con altri Enti pubblici del territorio nell'ambito del coordinamento tra CUG, in collaborazione con la Consigliera Provinciale di Parità e in raccordo con la Rete Antidiscriminazioni di Cremona.</i></p> <p>Realizzazione di un evento (o pubblicazione on line) di confronto e disseminazione delle buone pratiche interne, degli Enti e delle Reti coinvolte</p>	
<b>ATTORI COINVOLTI</b>	(SERVIZIO RESPONSABILE) Ufficio Pari Opportunità (supporto: Servizio Organizzazione e Formazione; Servizio Personale)	
<b>MISURAZIONE (indicatori)</b>	<b>Beneficiari /Azioni realizzate</b>	<b>Verifica CUG</b>
n. soggetti coinvolti	<p>Il CUG comunale, in accordo con quello provinciale, ha favorito la realizzazione di uno sportello psicologico realizzato dalla provincia per il proprio personale ed allargato al personale del Comune. Tale iniziativa è offerta a titolo gratuito in quanto finanziata dal locale club SOROPTIMIST</p> <p>La presidente e la vice presidente hanno presenziato ad eventi ufficiali organizzati internamente e</p>	<p>Il CUG intende garantire continuità e sviluppo delle azioni intraprese al fine di potenziare la rete dei contatti territoriali al fine di un maggiore know specifico a vantaggi del dipendente.</p>



	<p>sul territorio dal settore pari opportunità (manifestazioni contro la violenza sulle donne, consegna medaglie ai lavoratori in pensione ecc).</p> <p>Il CUG ha avviato una collaborazione con la Consigliera di Parità, al fine di realizzare aggiornamenti formativi e per avere indicazioni in merito alle novità in tema di pari opportunità.</p>	
--	---	--

a) **Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione** (riferimento tabella 1.11)

Non si rileva la suddivisione per inquadramento, ma solo quella per genere rapportato all'età e alla tipologia di formazione. Si conferma, in considerazione anche della spiccata componente femminile all'interno dell'ente, una maggiore partecipazione delle donne alla formazione, attestata a circa il doppio degli uomini, con una ripartizione del 33,64% di uomini rispetto al restante 66,36% di donne.

Non sono pervenuti dati in merito alle schede di valutazione poiché alla data della stesura della presente relazione il processo di valutazione 2021 è ancora in corso.

b) **Adozione bilancio di genere**

Non si prevede una specifica adozione, ma attualmente, dopo il confronto con la Consigliera di Parità di nuova nomina, si sta ragionando sulla certificazione di genere prevista nell'ultima legge di bilancio che definisce una valutazione specifica per ridurre il gender gap.

c) **Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale** (riferimento tabella 1.8)

Nelle 7 procedure concorsuali espletate nel corso del 2021, su 22 componenti totali, 14 erano uomini e 8 donne, con un rapporto di circa 67% maschile e 33% femminile. La Presidenza delle commissioni è stata svolta per 4 volte dal genere maschile e 3 volte da quello femminile.

d) **Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)**

Dato non rilevato nel corso del 2021



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

*[In questa sezione analizzare i dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo e i dati raccolti dal Servizio Salute e Sicurezza con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove effettuata. Se tali indagini/valutazioni non sono state effettuate, descrivere e analizzare le motivazioni. Esaminare anche le azioni messe in campo a seguito delle indagini/valutazioni e la loro efficacia. Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG. Descrivere le misure adottate per prevenire situazioni di disagio lavorativo. Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione, avendo sempre cura di analizzarne l'efficacia.]*

Ricerche in ambito benessere e stress lavoro correlato non sono state realizzate nel corso del 2021. Si prevede per l'anno 2022 di ragionare su proposte specifiche all'Amministrazione.

Elementi di raccolta delle segnalazioni di disagio e sostegno specifico sono state realizzate attraverso gli incontri all'interno dello "Sportello Ascolto" e su segnalazione dei Dirigenti e delle posizioni apicali che di volta in volta hanno coinvolto il CUG per la gestione di alcuni casi prontamente risolti in colloqui ad hoc.

Codice di comportamento adottato con deliberazione di Giunta n. 14 del 30/01/2014.

## **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

*[in questa sezione va riportata una analisi degli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della Performance quale dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione; l'analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili; eventuali osservazioni e/o raccomandazioni del CUG in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo].*

Dati non pervenuti al CUG.

**SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

[Questa parte della relazione è dedicata all’analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell’Amministrazione da cui deve emergere il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all’interno dell’organizzazione. In questa sezione trova spazio anche una sintesi delle azioni svolte dal Comitato nel periodo di riferimento]

**A. OPERATIVITA’**

[In questa sezione sono inserite in maniera schematica le seguenti informazioni:]

- ✓ **Modalità di nomina del CUG** (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore)

<b>CUG del Comune di Cremona – mandato 2021-2025</b>	
<i>nominato con decreto del Segretario Generale del 15/04/2021 - PG 27144 del 20/04/2021</i>	
<b>Titolari di parte pubblica</b>	<b>Supplenti di parte pubblica</b>
Girelli Paola (Presidente)	Storti Barbara
Vicini Viviana	Bariani Deborah
Pezzani Antonella	Bergamaschi Elena
Vecchione Giulia	Ramazzotti Francesca
<b>Titolari di parte sindacale</b>	<b>Supplenti di parte sindacale</b>
Rossi Gianpietro (CISL FP)	Mazzullo Fausto (CISL FP)
Vuoto Cinzia	Portesani Michela (DIREL)
Toscano Rosaria (UIL FPL)	Bonvissuto Angelo (UIL FPL)
Sellitto Assunta (CGIL)	Maiavacca Laura (CGIL)

- ✓ **Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001**

Cap.6770 Euro 5.156,69 (anno 2020) + 2.809,98 (anno 2021)- Totale Euro 7.966,67

Al momento non utilizzato e messo in disponibilità per l’anno 2022 sia per iniziative di formazione per il CUG e per l’acquisto di prestazioni a vantaggio dei dipendenti in termini di conciliazione e benessere.

- ✓ **Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione**



Nel corso del 2021 nessuna risorsa destinata, tuttavia si proporrà all'Amministrazione di destinare specifico budget.

Nella consultazione preventiva in merito alla stesura del Piano della Formazione, l'ufficio personale ha proposto specifica tematica.

I membri del CUG nominati a metà dell'anno 2021 non hanno partecipato ad oggi ad alcuna formazione specifica

✓ **Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)**

Il CUG dispone di due spazi virtuali, uno sul sito web istituzionale e uno sulla intranet dell'ente in cui vengono pubblicati i verbali degli incontri e ogni altra iniziativa e informazione rilevante e attinente le materie del CUG.

✓ **Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG**

Regolamento per la costituzione e il funzionamento del CUG approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 234 del 29/12/2011

✓ **Frequenza e temi della consultazione**

1. Seduta n.1/2021 del 26/05/2021 (convocazione PG. n. 30061 del 30/04/2021) con i seguenti punti all'ordine del giorno:
  - Insediamento del Comitato, presa d'atto degli atti costitutivi e regolamentari, nomina del Vicepresidente;
  - Sintesi delle attività del CUG nel mandato 2017-2021;
  - Analisi del Piano Azioni Positive 2021-2023;
  - Varie ed eventuali.
  
2. Seduta n. 2/2021 del 24/11/2021 (convocazione PG. n. 85652 del 23/11/2021) con i seguenti punti all'ordine del giorno:
  - Aggiornamento attività dei sottogruppi (Smart Working e Carta Etica)



- Aggiornamento attività progetto WHP- Promozione Salute nei luoghi di lavoro (Girelli/Vuoto)
- Avvio raccolta dati per relazione annuale
- Interventi e segnalazioni
- Programmazione attività anno 2022
- Varie ed eventuali.

### ✓ **Presenza in carico dei pareri**

Qualora richiesti, sono stati regolarmente affrontati e discussi in seno al Comitato ed evasi con note formali e istituzionali.

Nota specifica è stata trasmessa all'Amministrazione in merito alla richiesta di formulazione parere sul Piano della Formazione anno 2021. (PG. n. 42209 del 17/06/2021)

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

Il CUG del Comune di Cremona ha iniziato ad intrattenere frequenti contatti con la Consigliera di parità provinciale di nuova nomina e con altri enti pubblici sia del capoluogo che del territorio, in particolare su aggiornamenti formativi sui temi di competenza del Comitato.

## **B. ATTIVITA'**

*[In questa sezione vanno inserite informazioni circa la presa in carico da parte dell'amministrazione delle considerazioni formulate dal CUG nella relazione annuale redatta l'anno precedente; la valutazione relativa all'attuazione delle proposte di miglioramento dell'anno precedente; una sintesi delle attività curate dal CUG nell'anno di riferimento (quante volte si è riunito, su quali ambiti è stato impegnato, partecipazione a reti e progetti)]*



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

**POTERI PROPOSITIVI:**

Sulla base delle precedenti relazioni annuali e dei suggerimenti formulati dal precedente Comitato, il Comitato Unico di Garanzia in carica formula le seguenti proposte:

- realizzare un incontro annuale di raccordo, monitoraggio ed eventuale rimodulazione del Piano delle Azioni Positive tra il CUG, i referenti del Centro Locale di Parità e/o Ufficio Pari Opportunità;
- riportare la competenza e la gestione del PAP in capo all'ufficio Personale;
- realizzare un incontro annuale con la Consigliera Provinciale di Parità per la valutazione ed il monitoraggio del Piano Azioni Positive;
- organizzare incontri/interviste con il medico competente, il Responsabile sulla sicurezza e i Rappresentati dei lavoratori per la sicurezza, così come avvenuto in passato, al fine di rilevare eventuali situazioni di criticità trasversali sui temi di competenza del CUG;
- verificare l'opportunità/necessità in merito all'estensione dell'iscrizione agli asili nido e alle scuole per l'infanzia comunali aperta anche ai figli di dipendenti residenti nei comuni limitrofi;
- ampliare le convenzioni con centri benessere, palestre, servizi di benessere e salute di vario genere, di tipo commerciale e non solo;
- approfondire la tematica dello Smart working con un coinvolgimento diretto del CUG nella gestione dei dipendenti in merito alla nuova modalità organizzativa di lavoro;
- sviluppare le convenzioni con altri Enti pubblici ed istituzioni del territorio in merito alla possibilità di utilizzare risorse, servizi ed attività già in essere, utili anche ai dipendenti del Comune di Cremona (esempio: progetto WHP di ASST Cremona);
- ampliare le proposte di formazione specifica contenute nel Piano di Formazione condiviso provinciale, rivolta ai dirigenti/dipendenti pubblici, in merito alle tematiche di competenza del CUG, anche in relazione al nuovo CCNL ed in particolare per quanto concerne il Welfare integrativo aziendale (articolo 72 CCNL 21.5.2018).

Delle suddette iniziative suggerite, alcune di queste hanno già preso avvio nel corso del 2021, pertanto si ripropongono anche per il corrente anno 2022.

Rispetto alle azioni del PAP 2021-2023 realizzate in seguito alle proposte del precedente CUG, evidenziamo le ulteriori proposte:

- ricercare nuove convenzioni;
- sviluppare azioni di sostegno alla salute e al benessere anche in collegamento con altri enti del territorio (come progetto WHP)
- avviare indagine benessere figure fragili o con disabilità al fine di individuare percorsi personalizzati di supporto.



Sarà cura di questo Comitato riproporre le iniziative che non hanno avuto risposte anche attraverso le nuove proposte che saranno formulate in occasione del rinnovo annuale del Piano Azioni Positive 2021 – 2023.

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

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza: nessun elemento.
- Piani di formazione del personale: formulato parere specifico con nota PG. n. 42209 del 17/06/2021.
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione: nessun elemento.
- Criteri di valutazione del personale e Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze: nessun elemento.

### POTERI DI VERIFICA

Fin dall'inizio del suo mandato (anno 2021), il Cug ha impostato la sua attività partendo direttamente dalle azioni contenute nel PAP 2021-2023, il cui dettaglio è riportato nella parte 1 sezione 3 punto a) della presente relazione ed ha permesso alcune riflessioni conclusive rispetto alla passata annualità.

I membri Cug si sono ripartiti le attività di monitoraggio e controllo dello stato di avanzamento in merito a specifiche azioni, individuate ed abbinate per affinità ed interesse

Tenuto conto delle azioni già incluse nel Piano delle Azioni Positive, si segnala che si rende necessario concretizzare iniziative già previste, tra cui:

- ✓ formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
- ✓ iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.);
- ✓ iniziative di reinserimento del personale post assenza di lungo periodo (maternità, congedi parentali, ecc.);

### **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

*[Nelle considerazioni conclusive inserire una analisi complessiva della situazione del personale alla luce dei dati raccolti, avendo cura di formulare delle proposte di miglioramento]*

A conclusione della presente relazione, il Comitato Unico di Garanzia, nel richiamare i singoli passaggi, criticità ed analisi esplicitate nei paragrafi precedenti, ritiene opportuno qui elencare una serie di proposte migliorative da suggerire all'Amministrazione Comunale ed alla componente manageriale dell'Ente, ovvero:

- ✓ potenziamento e formalizzazione delle attività in capo allo sportello ascolto aziendale;



- ✓ rinforzo della collaborazione con Il CUG della Provincia di Cremona e della relazione con la Consigliera di Parità per le tematiche di competenza;
- ✓ formazione a gruppi interessati alla gestione delle proprie abilità di problem solving e gestione del cambiamento organizzativo in atto;
- ✓ iniziative volte a favorire il benessere organizzativo, in particolare indirizzate alla sottoscrizione di convenzioni e attività di formazione e sensibilizzazione del personale dipendente;
- ✓ mappatura delle competenze del personale e definizione dei profili di ente per garantire percorsi di reskilling ed upskilling;
- ✓ stesura e diffusione Carta Etica Aziendale;
- ✓ Semplificazione del PAP in essere, con l'eliminazione di azioni ridondanti e potenziamento di forme di sostegno già in essere e flessibili rispetto ai bisogni via via rilevabili nell'ente