



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Comitato Unico di Garanzia

Cremona, 27/03/2023

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
b.susio@sistemasusio.it
lzanardo@studiotpc.it
- Consigliera Provinciale di Parità
consigliera-parita@provincia.cremona.it

LORO SEDI

Oggetto: trasmissione Relazione CUG anno 2023 – report 2022.

Con la presente in allegato si trasmette la Relazione CUG anno 2023 – report 2022, 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 2022);
- 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



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 2023 - Report 2022



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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2023 – REPORT 2022



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 organizzativa¹ecc.. 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 2022, è rappresentata dalle tabelle della sezione 1 del format trasmesso dall'Amministrazione ed è composta da personale appartenente alle due aree di contrattazione del Contratto Collettivo Nazionale Funzioni Locali, dirigenza e comparto, e in quest'ultima area sono previste le posizioni organizzative, inquadrare in categoria D (31 unità).

Nell'area dirigenziale, delle complessive 11 unità, compreso il Segretario Generale e 3 dirigenti a tempo determinato (2U e 1D), il genere maschile supera di un'unità 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, ma la concentrazione maggiore si è abbassata nella fascia 51-60 anni rispetto all'anno precedente che era quella sopra i 60 anni d'età.

Nell'area del personale non dirigenziale (comparto), con 570 unità a tempo indeterminato e ulteriori 31 unità a tempo determinato, rileva per tutte le categorie contrattuali una netta maggioranza del genere femminile (70%), 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 ancora piuttosto elevata, nonostante l'inserimento di qualche nuova unità, comunque appartenente anche a fasce anagrafiche più avanzate, come risulta dal dato relativo all'anzianità professionale che si assesta o nella fascia maggiore (anzianità superiore a 10 anni) o in quella più bassa (inferiore a 3 anni).

Il titolo di studio varia seconda dell'inquadramento: in categoria D preponderante la laurea magistrale, nella categoria C il diploma superiore, ma con una buona percentuale di laurea magistrale, mentre nelle categorie B1 e B si scende alla preponderanza della qualifica inferiore al diploma superiore o al più elevato diploma superiore.

Per concludere, si rilevano le seguenti osservazioni, che confermano l'andamento degli anni scorsi:

- la popolazione aziendale si compone del 70% del totale di donne, metà della quale si concentra nella fascia d'età dai 51 ai 60 anni d'età.
- Le figure apicali risultano 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.

¹ Si intenda posizioni di responsabilità



- Il gender gap delle retribuzioni si attesta su un 10% evidenziando una consistente divergenza nelle figure apicali, scendendo al 5% per le categorie D e C, pur in presenza di una netta presenza, a volte più che doppia, di personale femminile con elevata qualificazione (laurea/laurea magistrale/postlaurea), con divario quasi azzerato nella qualifica B.

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 dei 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 introdotta in maniera sistematica la possibilità di ricorrere alla modalità di Lavoro Agile (Deliberazione di Giunta Comunale n. 214 del 5/10/2022, avente ad oggetto "Approvazione del Piano dell'Ente in tema di Lavoro Agile per il periodo 2022-2024"): sono stati approvati n. 241 accordi con le relative progettualità dei Settori/Servizi, con un netto aumento rispetto ai 131 dipendenti del 2021, con la preponderanza per la componente femminile.

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.

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 - Anno 2022

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



OBIETTIVO		(MACRO AZIONE 1) PARI OPPORTUNITÀ / CONCILIAZIONE
AZIONI	Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro (part-time, lavoro agile, flessibilità oraria...), sulla base del quadro normativo di riferimento Monitoraggio progetto Smart-working aziendale con esiti e impatto sul singolo e l'organizzazione	
ATTORI COINVOLTI	(SERVIZIO RESPONSABILE) Servizio Organizzazione Sistema Qualità e Sviluppo Risorse Umane - Ufficio Formazione, Sistema Qualità e Smart Working	
MISURAZIONE (indicatori)	Beneficiari /Azioni realizzate	Verifica CUG
N° dip coinvolti su SW ordinario	<p>241 accordi di Smart-Working sottoscritti sul totale di 581 dipendenti al 31/12/2022. Sulla base di quanto previsto dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 214 del 5/10/2022, avente ad oggetto "Approvazione del Piano dell'Ente in tema di Lavoro Agile per il periodo 2022-2024" con la quale sono state approvate anche le relative progettualità dei Settori/Servizi, la sottoscrizione degli accordi è avvenuta a partire da ottobre/novembre 2022 con scadenza allineata al 31/12/2023, salvo alcune eccezioni.</p> <p>Il Piano di Lavoro Agile è stato trasmesso dall'Ufficio formazione al CUG, oltre che alle RSU, per opportuna conoscenza, informando che nel piano in oggetto si sarebbero definite, all'interno della normativa più recente in tema di smart working, le progettualità settoriali di Lavoro Agile dell'Ente confermate dai Dirigenti di riferimento e al contempo sarebbe stata approvata nel dettaglio anche una progettualità più ampia, dedicata a tutti i Settori/Servizi dell'Ente.</p> <p>A seguito dell'approvazione della Deliberazione n. 214 del 5 ottobre 2022, nella quale sono state approvate tutte le progettualità dell'Ente, si è proceduto con la stipula di specifici accordi integrativi del contratto individuale tra i singoli lavoratori interessati ed i rispettivi dirigenti/datori di lavoro, a seguito di definizione degli eventuali aspetti di dettaglio sulla base di uno schema tipo di accordo messo a disposizione dal Servizio Organizzazione, Sistema Qualità e Sviluppo Risorse Umane- Ufficio Formazione, sistema qualità e smart working e consegna da parte dei datori di lavoro dell'informativa sulla sicurezza e privacy informatica.</p>	<p>L'attività realizzata nel corso del 2022 è stata sistematicamente condivisa con il CUG.</p> <p>Il CUG ha mantenuto un costante monitoraggio sulle varie situazioni segnalate e sulle necessità di conciliazione specifica.</p> <p>Non si sono registrate particolari criticità rispetto alle competenze specifiche.</p>



	<p>Si è dato corso a quanto previsto dalla normativa vigente con particolare riferimento alle comunicazioni telematiche degli accordi individuali stipulati e quest'attività è in costante aggiornamento.</p> <p>E' stata inoltre avviata l'attività di aggiornamento tramite integrazione e modifica degli accordi individuali di lavoro agile facendo seguito a quanto previsto dal CCNL funzioni locali stipulato il 16 novembre 2022 relativamente allo Smart-Working.</p>	
N° dip. SW emergenziale	<p>A seguito degli aggiornamenti normativi, non è più stato attivato uno Smart-Working strettamente correlato all'<u>emergenza pandemica</u> ma è stata prevista una nuova possibilità di attivazione dello Smart-Working che affiancasse le progettualità già individuate dai singoli Settori/Servizi e si potesse attivare all'insorgere di situazioni sopravvenute e non programmabili all'interno di una progettualità pre-definita.</p> <p>Infatti, nell'ambito progettualità del nuovo Piano di lavoro agile dell'Ente approvato con Deliberazione di GC n. 214 del 5/10/2022, è possibile stipulare anche nuovi accordi, richiamando la progettualità n. 37 presente nella suddetta Deliberazione dedicata a tutti i Settori/Servizi dell'Ente e che è attivabile in caso di "<i>Gestione dello Smart Working nei processi e nelle attività ordinarie e straordinarie di tutti i Settori/Servizi dell'Ente, attivabile, oltre che per tutti i dipendenti, anche per le figure dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative in base a specifica richiesta da formularsi in occasione di necessità insorte e per la gestione di emergenze</i>".</p>	

AZIONI	<p><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></p> <p>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.</p> <p>Diffusione delle informazioni sensibilizzando l'uso di termini non discriminatori.</p>
ATTORI COINVOLTI	(SERVIZIO RESPONSABILE) Servizio Personale (supporto: Servizio Comunicazione; Ufficio Pari Opportunità)



MISURAZIONE (indicatori)	Beneficiari /Azioni realizzate	Verifica CUG
N° pubblicazioni/avvisi intranet	1 avviso in data 15/08/2022 Entrata in vigore, in data 13 agosto, il D.lgs 105 del 2022 che recepisce la direttiva UE 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare.	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. Le informazioni riguardano anche gli aspetti economici correlati.
N° congedi concessi all'anno	17 totali	Le pratiche trattate nel 2022 sono 12 richieste di maternità e 5 di paternità alternativa. Si sono coinvolte 2 coppie di genitori entrambi dipendenti dell'ente.
Monitoraggi dei congedi concessi per genere	12 donne-5 uomini	L'attenzione al ruolo genitoriale è continuativa ed apprezzata da chi richiede informazioni e consulenze ad hoc.
N° informative	Contatti diretti con gli interessati durante l'anno	Serve ad oggi una nuova informativa ai nuovi assunti in merito alle attività di consulenza offerte dall'ufficio del personale.

AZIONI	<p>Attuazione della Legge 124/2015 attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none">- Studio di fattibilità per la realizzazione di servizi di supporto alla genitorialità aperti durante i periodi di chiusura scolastica;- Possibilità di iscrizione ai nidi e scuole infanzia comunali per i figli dei dipendenti non residenti nel Comune di Cremona. <p>Studio di fattibilità circa la stipula di convenzioni con servizi del territorio</p> <p>Revisione regolamento accesso scolastico fascia 0/5</p>
---------------	---



ATTORI COINVOLTI	(SERVIZIO RESPONSABILE) Servizio Politiche Educative (supporto: Servizio Personale; Ufficio Pari Opportunità)	
MISURAZIONE (indicatori)	Beneficiari /Azioni realizzate	Verifica CUG
Convenzioni stipulate	0	Non sono state rilevate richieste numeriche sufficienti per intervenire con modifiche specifiche sul regolamento.
Regolamento approvato	Nessuna variazione è stata realizzata o prevista	<p>Nel 2022 il servizio ha garantito servizi e implementato la propria offerta in sostegno alla genitorialità, con azioni di supporto alla genitorialità durante il 2022 sono stati fatti lavori preparatori rispetto alla prima edizione del progetto IL TEMPO DELL'INFANZIA che raccoglie vari appuntamenti dedicati a genitori insegnanti famiglie comprensivi di approfondimenti tematici per i genitori.</p> <p>Tutte le offerte coinvolgono tutti i genitori interessati sul territorio, gruppo all'interno del quale si includono dipendenti del Comune di Cremona, il cui numero non è stato quantificato.</p> <p>Si mantiene un buon livello di accesso alle informazioni attraverso un aggiornamento costante del sito del Comune di Cremona.</p> <p>Si propone di chiudere questa azione perché non efficace rispetto alle effettive necessità.</p>



AZIONI	<p><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></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 dirigenti nei confronti dei dipendenti</p>
---------------	---

ATTORI COINVOLTI	(SERVIZIO RESPONSABILE) Servizio Controllo di Gestione (supporto: Servizio Personale)
-------------------------	---

MISURAZIONE (indicatori)	Beneficiari /Azioni realizzate	Verifica CUG
Verifica dei risultati attraverso il ciclo delle performance.	Si è mantenuto solo un riscontro verbale da Controllo di Gestione in merito al percorso di contraddittorio intermedio tra dirigenti e dipendenti (anche attraverso le PO). Si è introdotto nel 2022 il criterio di favorire una valutazione dei dirigenti in merito a criteri relazionali osservati nella gestione delle risorse umane.	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.		

AZIONI	<p><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></p> <p>Organizzazione di sessioni formative sui temi sopra esposti e diffusione sulla Intranet del materiale</p>
---------------	--

ATTORI COINVOLTI	(SERVIZIO RESPONSABILE) Ufficio Formazione (supporto: Ufficio Pari Opportunità)
-------------------------	---

MISURAZIONE (indicatori)	Beneficiari /Azioni realizzate	Verifica CUG
N° totale dipendenti coinvolti/e	Non è stato organizzato nessun	Non valutabile



% dipendenti maschi coinvolti sul tot. dip. maschi	evento.	
Questionario soddisfazione	Ma lo sportello antidiscriminazione ha realizzato nel corso del 2022 ha supportato 3 utenti interni per supporto nella gestione dell'identità di genere in particolare.	Resta attivo lo sportello garantendo un'adeguata gestione dell'antidiscriminazione rivolta a identità di genere.

AZIONI	<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	
ATTORI COINVOLTI	(SERVIZIO RESPONSABILE) Ufficio Pari Opportunità (supporto: Ufficio Comunicazione)	
MISURAZIONE (indicatori)	Beneficiari /Azioni realizzate	Verifica CUG
N. tipologie documenti analizzati	Il progetto "ABC dell'antidiscriminazione" è ancora attivo. Gli aggiornamenti delle schede previste sono stati realizzati. Nel corso del 2023 si procederà alla diffusione interna ed esterna dei contenuti prodotti del 2022.	Molte sono le iniziative esterne ma all'interno serve una maggiore riconversione e coinvolgimento diretto del personale
N. ambiti di criticità rilevati		
N. schede specifiche diffuse		

OBIETTIVO	(MACRO AZIONE 2) BENESSERE ORGANIZZATIVO
AZIONI	<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



ATTORI COINVOLTI	(SERVIZIO RESPONSABILE) Servizio Personale (supporto: Servizio Organizzazione e Formazione)	
MISURAZIONE (indicatori)	Beneficiari /Azioni realizzate	Verifica CUG
N° incontri	1	Le attività sono state realizzate e valutate positivamente dai partecipanti.
N° partecipanti	<p>Nel corso del 2022, si sono riprese le attività di formazione rivolte al reinserimento del personale, compresi i neoassunti.</p> <p>Il percorso si è svolto il giorno 10/02/2022 dalle 14.30 alle ore 17.30 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 24 dipendenti, con netta prevalenza femminile.</p>	<p>L'evento di inserimento è stato accompagnato da un'offerta formativa integrata dai seguenti percorsi, che sono stati progettati con un'attenzione specifica ai nuovi assunti, seppur coinvolgendo anche personale in servizio da tempo:</p> <ul style="list-style-type: none">• Formazione alla sicurezza informatica• Formazione syllabus – on line da agosto al dicembre 2023• Stesura e modello atti (5 edizioni)• Anticorruzione e trasparenza e gestione atti documentali e digitali (3 edizioni)

AZIONI	<p><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></p> <p>Creazione e diffusione tra il personale di servizi organizzati in uno sportello ascolto e consulenza individuale (a titolo esemplificativo job crafting/coaching e PSS)</p>
ATTORI COINVOLTI	(SERVIZIO RESPONSABILE) Servizio Personale (supporto: Ufficio Pari Opportunità; Servizio Organizzazione-Formazione)



MISURAZIONE (indicatori)	Beneficiari /Azioni realizzate	verifica CUG
N° comunicati /info relativi al servizio	2 Comunicati area Intranet realizzato in. Data: 09/03/2022 e 13/09/2022	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, o in particolare per il personale addetto ai servizi di portierato e ai servizi elettorale, stato civile ed anagrafe.
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° 40 dipendenti sull'anno per un monte ore complessivo di 60 ore (con un minimo di 1 colloquio fino ad un massimo di 5 per ciascun dipendente). Si sono attivati n° 19 colloqui in supporto a ALL'INSERIMENTO DI NUOVI ASSUNTI, per verifica adeguatezza e soddisfazione del ruolo assegnato. Si sono realizzati n° 21 colloqui di coaching/consulenza psicologica in sostegno a: scarsa motivazione lavorativa, conflitto con colleghi/e, ridefinizione del proprio ruolo dopo assenza per malattia con riduzione di ore o capacità operativa, gestione difficoltà con il proprio superiore, scarso livello di soddisfazione nel ruolo, eccesso carichi di lavoro.	

AZIONI	<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
ATTORI COINVOLTI	(SERVIZIO RESPONSABILE) Servizio Personale



MISURAZIONE (indicatori)	Beneficiari /Azioni realizzate	Verifica CUG
N° convenzioni ed elenco tipologie di proposte	<p>Nel 2022 si sono fatte ricerche per avviare nuove offerte in particolare relative a prestazioni sanitarie.</p> <p>Sono stati contattati n. 3 poliambulatori cittadini per poter offrire screening a prezzo agevolato.</p> <p>Si è arrivati ad offrire nel mese di dicembre 2022 34 esami ematici, di screening e prevenzione gratuiti ad un totale di 34 dipendenti tra cui 5 uomini e 29 donne.</p>	<p>Dopo accurate verifiche, il CUG conferma il mantenimento delle precedenti convenzioni attive relative a viaggi, parcheggi, dentista, spesa, spettacoli teatrali, gommista, ecc.</p> <p>Alla data della stesura della relazione il CUG suggerisce di mantenere attiva l'offerta anche per il 2023 in quanto le richieste pervenute per l'accesso al servizio hanno riguardato un tot di 75 dipendenti interessati, di cui 41 in attesa per l'anno 2023</p>

AZIONI	<p><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></p> <p>Attivazione e formalizzazione dello sportello di ascolto per il dipendente per problemi professionali e di ruolo</p> <p>Attività di consulenza individuale</p>	
ATTORI COINVOLTI	(SERVIZIO RESPONSABILE) Servizio Personale (supporto: Ufficio Pari Opportunità)	
MISURAZIONE (indicatori)	Beneficiari /Azioni realizzate	Verifica CUG
Formalizzazione dello sportello	Lo "Sportello Ascolto & 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	Il CUG prende atto delle attività svolte e monitorerà le varie evoluzioni, restando a disposizione delle persone coinvolte e delle eventuali e specifiche segnalazioni.



	<p>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> <p>Le richieste hanno portato ad una presa in carico dedicata e un supporto al dirigente del personale per la ridefinizione dei ruoli e dell'assegnazione delle figure incontrate.</p>	
N° accessi	Nel corso del 2022 sui sono realizzati colloqui in supporto a 5 lavoratori fragili e disabili certificati, sia tra quelli in servizio da tempo e neoassunti.	Il CUG prende atto delle attività svolte e monitorerà le varie evoluzioni, restando a disposizione delle persone coinvolte e delle eventuali e specifiche segnalazioni.

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



OBIETTIVO	<i>(MACRO AZIONE 3) CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA SIA MORALE CHE PSICHICA</i>	
AZIONI	<i>Carta Etica</i> Creazione gruppo di lavoro e avvio lavori di stesura	
ATTORI COINVOLTI	(SERVIZIO RESPONSABILE) Servizio Personale e Servizio Organizzazione e Formazione (supporto: Ufficio Pari Opportunità)	
MISURAZIONE (indicatori)	Beneficiari /Azioni realizzate	Verifica CUG
Bozza documento	Nel corso del 2022 il gruppo di lavoro istituito nel 2021 si è confrontato in 5 differenti momenti destinati alla stesura condivisa di un documento da presentare alla direzione Risorse umane e poi sottoporre all'approvazione della giunta. Nel mese di dicembre la bozza finale è stata condivisa con l'assessore di riferimento.	Il CUG ha condiviso il testo definitivo nella riunione del 14/12/2022 così da poter procedere alla presentazione ufficiale per la Giunta comunale. La decisione del CUG è di rinviare ai primi mesi del 2023 la diffusione per evitare sovrapposizioni e confusione con il nuovo codice di comportamento

AZIONI	<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)	
ATTORI COINVOLTI	(SERVIZIO RESPONSABILE) Servizio Personale (supporto: Ufficio Pari Opportunità)	
MISURAZIONE (indicatori)	Beneficiari /Azioni realizzate	Verifica CUG
N° comunicati /info relativi al servizio	Aggiornamento già inserito in azione precedente	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		



AZIONI	<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>	
	Organizzazione di sessioni formative sui temi sopra esposti e diffusione sulla Intranet del materiale	
ATTORI COINVOLTI	(SERVIZIO RESPONSABILE) Servizio Personale, Ufficio Formazione e Ufficio Pari Opportunità	
MISURAZIONE (indicatori)	Beneficiari /Azioni realizzate	Verifica CUG
N° totale dipendenti coinvolti/e	Nel 2022 questa azione è stata assolta con rinvio alle sessioni dedicate del sito aziendale, Pari opportunità- rete territoriale per la prevenzione e il contrasto delle violenze contro le donne. Il tutto sistematicamente affiancato da aggiornamenti informativi periodici nell'area intranet aziendale.	L'azione è ormai strutturale e inclusa nei percorsi formali realizzati. Si è quindi ritenuto più funzionale aggiornare gli spazi informativi con tutte le novità utili a conoscere le risorse a disposizione di chi ha necessità concrete di gestione delle situazioni a rischio discriminazione.
Questionario di valutazione		

OBIETTIVO	<i>(MACRO AZIONE 4) CONSOLIDAMENTO BUONE PRASSI</i>	
AZIONI	<i>Programma "Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP Lombardia"</i>	
	Realizzazione di un progetto di educazione alimentare finalizzato alla promozione della salute ed all'adozione di stili di vita sostenibili	
ATTORI COINVOLTI	(SERVIZIO RESPONSABILE) Servizio Personale; realizzazione operativa Servizio Ecologia (supporto: Servizio Personale; Servizio Organizzazione e Formazione)	
MISURAZIONE (indicatori)	Beneficiari /Azioni realizzate	Verifica CUG
Numero di tematiche affrontate	Progetto "Alimentiamo il contagio" nel corso del 2022 non	La partecipazione al progetto WHP, fortemente voluta dal



	<p>ha avuto un particolare sviluppo.</p> <p>Il Progetto “Sensibilizzare all’ uso delle scale” per migliorare le abitudini nei luoghi di lavoro proponendo attività salutari quotidiane ha invece mantenuto una continua diffusione comunicativa in particolare all’interno dell’area INTRANET.</p> <p>Il sostegno al benessere ed a corretti stili di vita nel corso del 2022 è continuato con la diffusione di video formativi, distribuiti a tutto il personale all’interno dell’area Intranet, relativi alla gestione dello stress attraverso corrette tecniche di respirazione.</p> <p>Sempre in continuità con le proposte di ASST si è aderito all’iniziativa “STOP AL FUMO”, creando un video dedicato e distribuendo sistematicamente materiale informativo rispetto alle azioni offerte dall’area SERD del nostro Ospedale cittadino.</p> <p>Nel corso del 2022 si è realizzato un primo incontro di diffusione del progetto GRUPPO DI CAMMINO, con l’intento di dar vita ad un gruppo aziendale e cittadino ampio e strutturato, le adesioni pervenute hanno dato segnali positivi di interesse</p> <p>Il 28 settembre 2022 si è realizzato presso spazio comune l’Incontro “le 4 stagioni della donna” in cui si è invitato tutto il personale a confrontarsi con</p>	<p>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 2023.</p>
--	--	---



	personale medico e Psicologa esperta rispetto alle fasi di vita della donna e alle strategie di cura di se e del proprio benessere.	
Numero di dipendenti coinvolti	Tutto il personale collocato in locali dell'ente con ascensori e scale. Tutto il personale e i famigliari interessati all'iniziativa smettere di fumare e all'evento le 4 stagioni della donna. 15 dipendenti aderenti al Gruppo di Cammino	
Materiale informativo elaborato	Video SMETTERE DI FUMARE – caricato su area INTRANET Volantino cartaceo e digitale evento- Le 4 stagioni della donna.	
Creazione di una pagina intranet dedicata	Comunicazioni realizzata nella Intranet in merito a corretti stili di vita (Smettere di fumare, Gestione del caldo, varie attività di prevenzione per il gioco d'azzardo, Ecc.)	

AZIONI	<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> Attivazione di iniziative di formazione mirata sul ruolo del CUG e sulle competenze dei suoi componenti in occasione del rinnovo della composizione.
ATTORI COINVOLTI	(SERVIZIO RESPONSABILE) Ufficio Pari Opportunità (supporto: Servizio Organizzazione e Formazione; Servizio Personale)



MISURAZIONE (indicatori)	Beneficiari /Azioni realizzate	Verifica CUG
Numero iniziative all'anno	<p>Il CUG continua a lavorare attivamente in supporto alla realizzazione del piano delle azioni positive sia in termini supportivi che consulenziali.</p> <p>I membri CUG hanno dato adesione libera ad 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>	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

AZIONI	<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>	
	Realizzazione di un evento (o pubblicazione on line) di confronto e disseminazione delle buone pratiche interne, degli Enti e delle Reti coinvolte	
ATTORI COINVOLTI	(SERVIZIO RESPONSABILE) Ufficio Pari Opportunità (supporto: Servizio Organizzazione e Formazione; Servizio Personale)	
MISURAZIONE (indicatori)	Beneficiari /Azioni realizzate	Verifica CUG
n. soggetti coinvolti	Il CUG comunale, ha realizzato ad inizio 2022 un incontro condotto	Il CUG intende garantire continuità e sviluppo delle azioni



	<p>dalla consigliera di parità per l'approfondimento della certificazione di genere.</p> <p>Si è programmato un incontro per la conoscenza approfondita del fenomeno del mobbing.</p> <p>Si è mantenuta una continuità 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> <p>Nel corso del 2022 il CUG ha aderito alla rete nazionale dei CUG, avendo così accesso a molte attività formative specifiche e allo scambio di buone pratiche.</p>	<p>intraprese al fine di potenziare la rete dei contatti territoriali e nazionali al fine di un maggiore know specific a vantaggi del dipendente.</p> <p>Tra le tematiche che il CUG ritiene più rilevanti si segnalano quelle relative al benessere, alle pari opportunità e alla gestione della salute psicologica dei dipendenti</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 30% di uomini rispetto al restante 70% di donne.

Non sono pervenuti dati in merito alle schede di valutazione poiché alla data della stesura della presente relazione il processo di valutazione 2022 è ancora in corso.

b) **Adozione bilancio di genere/certificazione di parità**

Non si prevede una specifica adozione, ma attualmente, dopo il confronto con la Consigliera di Parità di nuova nomina, si sta attendendo una specifica declinazione delle "Certificazioni di Parità" per gli Enti pubblici.



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

Nelle 6 procedure concorsuali espletate nel corso del 2022, su 18 componenti totali, 12 erano uomini e 6 donne, con un rapporto di circa 66% maschile e 33% femminile.

La Presidenza delle commissioni è stata svolta per 3 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 rilevato nel corso del 2022 non mostra significative discrepanze tra uomini e donne nella retribuzione media annua. Il conteggio tiene conto sia dei full time che part time.

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 2022. Si prevede per l'anno 2023 di ragionare su proposte specifiche all'Amministrazione, in particolare in merito al clima organizzativo.

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 la Presidente CUG per la gestione di alcuni casi prontamente risolti in colloqui ad hoc.

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)

CUG del Comune di Cremona – mandato 2021-2025	
<i>nominato con decreto del Segretario Generale del 15/04/2021 - PG 27144 del 20/04/2021</i>	
Titolari di parte pubblica	Supplenti di parte pubblica
Girelli Paola (Presidente)	Storti Barbara
Vicini Viviana	Bariani Deborah
Pezzani Antonella	Bergamaschi Elena
Vecchione Giulia	Ramazzotti Francesca
Titolari di parte sindacale	Supplenti di parte sindacale
Rossi Gianpietro (CISLFP) pensione 01/06/2022	Mazzullo Fausto (CISL FP) confermato fino al 31/12/2022
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**

Le risorse a disposizione nel 2022 sono state individuate nei Cap.6770 e Cap 6771 per un ammontare di € 5.156,69 (anno 2020) + 2.809,98 (anno 2021)- Totale Euro 7.966,67

Nel corso del 2022 è stato utilizzato tutto l’importo, per il totale disponibile su entrambi i capitoli.

Le iniziative finanziate includono: video informativi per la gestione dello stress diffusi a tutto il personale, Formazione per il CUG in merito al nuovo PIAO e alla gestione del PAP, e per l’acquisto di prestazioni di prevenzione a vantaggio dei dipendenti, formazione in merito



alle novità contrattuali e in particolare per una migliore gestione delle misure di conciliazione rivolto a tutti i dipendenti coinvolti nella gestione del personale e referenti delle specifiche azioni inserite e previste nel PAP in essere.

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

Nel corso del 2022 si è realizzato il corso sopracitato relativo al “Nuovo PIAO e gestione del PAP” e nella gestione delle novità contrattuali specifiche alla gestione della conciliazione vita lavoro

Nella consultazione preventiva in merito alla stesura del Piano della Formazione 2023, l’ufficio personale ha proposto specifica tematica per la presidente e la vicepresidente, offerta dall’università statale di Milano finalizzata alla definizione di misure di pari opportunità e antidiscriminazione (corso di perfezionamento “culture di genere”).

I membri del CUG nominati hanno partecipato alla formazione offerta dalla Consigliera di Parità provinciale.

✓ **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.1/2022 del 09/03/2022 (convocazione PG. n. 16247 del 02/03/2022) con i seguenti punti all’ordine del giorno:
 - Condivisione e analisi dati forniti dall’Amministrazione anno 2021.
 - Condivisione e suggerimenti per l’impostazione della Relazione Annuale CUG 2022 – report 2021.



2. Seduta n. 2/2022 del 18/05/2022 (convocazione PG. n. 32895 del 04/05/2022) con i seguenti punti all'ordine del giorno:
 - Programmazione attività del Comitato.
 - Approfondimenti in merito alla Certificazione di Genere.

3. Seduta n. 3/2022 del 20/09/2022 (convocazione PG. n. 63578 del 26/08/2022) con i seguenti punti all'ordine del giorno:
 - Aggiornamento circa l'adesione alla Rete Nazionale dei CUG.
 - Aggiornamento su Progetto WHP.
 - Aggiornamento su Carta Etica.
 - Monitoraggio azioni del Piano Azioni Positive 2021-2023 – aggiornamento 2022.

4. Seduta n. 4/2022 del 14/12/2022 (convocazione PG. n. 93263 del 07/12/2022) con i seguenti punti all'ordine del giorno:
 - Aggiornamento su Carta Etica.
 - Aggiornamento su Progetto WHP.
 - Pianificazione monitoraggio azioni del Piano Azioni Positive 2021-2023.
 - Discussione proposta aggiornamento Piano Azioni Positive 2023-2025.
 - Condivisione proposta su indagine clima aziendale.



✓ **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 2022. (PG. n. 39203 del 26/03/2022)

✓ **Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera 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:

- modificare il format dell'attuale Piano delle Azioni positive al fine di individuare uno strumento più sintetico ed operativamente più efficace ed efficiente;
- 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;
- 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 2022, pertanto si ripropongono anche per il corrente anno 2023.

Rispetto alle azioni del PAP 2022-2024 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 Analisi di clima organizzativo

Sarà cura di questo Comitato proporre le iniziative ritenute ancora rilevanti, anche attraverso le nuove proposte che saranno formulate in occasione del rinnovo annuale del Piano Azioni Positive 2023 – 2025.

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. 39203 del 26/03/2022.
- 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

Il CUG ha continuato, nel corso del 2022, ad operare collegando il proprio lavoro alle azioni contenute nel PAP, 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 hanno mantenuto attività di monitoraggio e controllo dello stato di avanzamento in merito a specifiche azioni, individuate ed abbinate per affinità ed interesse già nel 2021.



Tenuto conto delle proposte, si segnala che si sono concretizzate iniziative già previste, tra cui:

- ✓ formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
- ✓ 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:

- ✓ definizione di una sede dedicata e di una formalizzazione della gestione e dei modi di accesso allo sportello ascolto aziendale;
- ✓ mantenimento 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 di comunicazione strategica" per la gestione del proprio benessere;
- ✓ implementazione delle ricerche di convenzioni e attività di formazione e sensibilizzazione del personale dipendente;
- ✓ diffusione Carta Etica del personale del Comune di Cremona;
- ✓ analisi di clima organizzativo per definire in maniera dettagliata future azioni di miglioramento del benessere percepito;
- ✓ 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;
- ✓ verifica della possibilità di istituire una "Job station" per soggetti fragili/disabili;
- ✓ maggiore coinvolgimento del CUG in merito alle tematiche relative alla gestione del personale, al fine di poter agire le proprie funzioni di verifica e di proposta.