



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 2024 - Report 2023



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Comitato Unico di Garanzia

Ai vertici dell'Amministrazione

Al'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 2024 – REPORT 2023



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]

Per le considerazioni successive si è fatto riferimento al format allegato 1 – dati forniti dall'Amministrazione al CUG (PG n. 19292 del 29/02/2024)

La composizione complessiva del personale del Comune di Cremona, alla data del 31 dicembre 2023, è sinteticamente così rappresentata:

- Personale dirigenziale: complessive 11 unità, compreso il Segretario Generale e 2 dirigenti a tempo determinato (2U), in cui il genere maschile (6) supera di un'unità quello femminile (5).
- Personale non dirigenziale - di ruolo e non di ruolo: complessive 608 unità, di cui 166 Uomini (27,30%) e 442 Donne (72,70%), con 561 unità a tempo indeterminato e ulteriori 47 unità a tempo determinato, quasi esclusivamente di componente femminile, impegnata in attività educative e/o sociali.

Si riscontra inoltre, per entrambi i generi, un'età media ancora piuttosto elevata, nonostante l'inserimento di nuove unità: per gli uomini quasi la metà si concentra nella fascia anagrafica 51/60; per le donne nelle fasce 51/60 per il 27% e 41/50 per il 20%.

Il titolo di studio varia in base all'inquadramento: nell'area dei funzionari ed elevate qualificazioni (ex cat. D e D3) è preponderante la laurea magistrale, nell'area degli istruttori (ex cat. C) il diploma superiore, seppur con una buona percentuale di laurea magistrale, mentre nell'area degli operatori esperti (ex cat. B e B3) risulta prevalente la licenza media inferiore e la qualifica professionale.

¹ Si intenda posizioni di responsabilità



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Comitato Unico di Garanzia

Il divario economico retributivo conferma uno svantaggio per la componente femminile, consistente nelle figure apicali e progressivamente in diminuzione, fino quasi ad azzerarsi, nelle aree inferiori, e così riassunto:

- 15,22% nelle figure dirigenziali;
- 6,21 % nell'area funzionari ed elevata qualificazione;
- 5,42 % nell'area istruttori
- 0,73 % area degli operatori esperti. si attesta su un 10% con una consistente divergenza nelle figure apicali, fino ad azzerarsi nell'ultima area professionale.



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 (format allegato 1 – PG n. 19292 del 29/02/2024), 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. 235 accordi con le relative progettualità dei Settori/Servizi, leggermente inferiore ai 241 accordi del 2022, ma con un netto aumento rispetto ai 131 dipendenti del 2021, con la preponderanza per la componente femminile (90,64% del totale).

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 (93,69% dei part-time riguardano donne) e si avvalgono maggiormente degli istituti propri per la conciliazione vita/lavoro. Anche la cura dei figli (congedi parentali a giorni per il 92,80% usufruiti dalle donne) e dei parenti non autosufficienti si confermano a carico della componente femminile (L. 104 a giorni per l'81,53% e ad ore per il 74,75% usufuita da donne).



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Comitato Unico di Garanzia

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

- 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);

Il nuovo Piano Azioni Positive anno 2024 è stato redatto dopo attenta analisi del monitoraggio delle azioni realizzate nel 2023. La finalità del documento è quella di mantenere la continuità di alcune azioni ritenute essenziali, utili e sostenibili in una fase in cui l'Ente attende gli esiti delle elezioni per il nuovo mandato politico a giugno 2024.

a1) Rendicontazione Piano Azioni Positive - Anno 2023

(contenuto nel PIAO di Ente approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 129 del 14/06/2023)

1 - MACRO AZIONE 1 – PARI OPPORTUNITÀ / CONCILIAZIONE

AZIONE 1.1: Monitoraggio dell'impatto dello smartworking		
SERVIZIO RESPONSABILE: Servizio Organizzazione - Sistema Qualità e Sviluppo		
Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2023	Questionario monitoraggio impatto	Esiti di Impatto
ESITI MONITORAGGIO		
Per ragioni organizzative non è stato possibile somministrare il questionario.		
NOTA CUG		
Si prende atto e si rinvia ad attività prevista nell'annualità 2024		



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Comitato Unico di Garanzia

AZIONE 1.2: Creazione documento sintetico informativo sugli orari di lavoro, la gestione delle assenze e dei permessi vari

SERVIZIO RESPONSABILE: Settore Risorse Umane – Servizio relazioni sindacali

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2023	Stesura documenti per ogni settore	Comunicazione e diffusione documento e personale raggiunto

ESITI MONITORAGGIO

In data 19/09/2023 è stato condiviso, nell'area intranet dedicata alle comunicazioni rivolte a tutto il personale, un documento di sintesi dei congedi parentali, permessi, malattie e assenze varie.

Il documento, realizzato dai colleghi del settore Risorse Umane, offre una sintesi esaustiva ed aggiornata di tutti gli istituti contrattuali disponibili per le differenti casistiche e necessità del dipendente, le particolarità dei vari settori, correlate alla tipologia di servizi offerti.

Tale documento intende uniformare l'accesso alle possibili richieste, semplificandone la comprensione e l'utilizzo in base alla fase di vita e bisogno specifico, sistematizzando tutte le opportunità di conciliare le proprie esigenze personali con gli impegni lavorativi.

Al contempo sono stati aggiornati i modelli per le specifiche richieste, disponibili in area condivisa, favorendo un accesso più semplice e una compilazione più agevole.

NOTA CUG

Si riscontra la stesura e diffusione a tutto il personale attraverso l'intranet aziendale di un documento utile a tutto il personale per accedere alla richiesta di permessi e assenze previste a livello contrattuale. A documento si riconosce il valore aggiunto di aver sistematizzato alcune prassi diversificate che negli anni si erano consolidate.



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Comitato Unico di Garanzia

2 - MACRO AZIONE 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO

AZIONE 2.1: Consulenza individuale (job crafting/coaching e Problem solving strategico) per la gestione del ruolo in logica di valorizzazione delle competenze di ognuno valorizzando le differenze d'età, genere e fase di vita e lavoro ed eventuali fragilità /disabilità.

SERVIZIO RESPONSABILE: Settore Risorse Umane - Ufficio Benessere

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2023	Mantenimento e analisi delle attività per eventuale messa a sistema del servizio Relazione finale per analisi servizio Questionario azioni anni precedenti	N° comunicati /info relativi al servizio N° richieste di accesso /N° consulenze svolte all'anno Esiti monitoraggio e proposte riorganizzative

ESITI MONITORAGGIO

Nel 2023 allo sportello si sono rivolti 22 utenti di cui 5 uomini e le restanti 17 donne. In base alle differenti esigenze 6 utenti hanno usufruito di 1 ora di coaching per ridefinire il proprio ruolo e le relazioni con i dirigenti di riferimento, 5 utenti di 2 ore di coaching con follow-up, 3 utenti con 3 ore ciascuno per job crafting e gestione ruolo, 2 di 5 incontri per gestione conflitto con collega, 4 utenti di 6 ore per integrazione fase di vita e lavoro, 2 utenti 6 ore di colloqui per consulenza psicologica.

Il servizio è conosciuto grazie al passaparola tra colleghi. ha raggiunto praticamente tutti i settori dell'ENTE.

Il questionario di soddisfazione delle attività 2023 ha fatto emergere una soddisfazione completa per il 35% degli utenti, molto soddisfatti il 40% e il 25% abbastanza. Il 100% degli utenti che ne hanno usufruito lo consiglierebbe a un collega. Tra le valutazioni da segnalare che risulta particolarmente apprezzata l'utilità di un servizio interno offerto da una professionista dedicata. Tra i suggerimenti proposti la possibilità di completare il servizio di supporto psicologico con momenti di formazione ai gruppi per migliorare la comunicazione e il clima.

NOTA CUG

Si conferma l'importanza del servizio offerto ai dipendenti, supportato anche dai risultati del questionario di gradimento somministrato agli utenti, i cui esiti si possono sinteticamente riassumere in: utilità dello strumento messo a disposizione dall'ente, apprezzamento della competenza della psicologa incaricata e sostegno della validità dell'iniziativa ai colleghi.



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Comitato Unico di Garanzia

AZIONE 2.2: Ampliamento dell'offerta di convenzioni e agevolazioni per i dipendenti anche in materia sanitaria e di benessere in senso lato.

SERVIZIO RESPONSABILE: Settore Risorse Umane - Ufficio Benessere

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2023	Ricerca nuove convenzioni - tempo libero/sport/salute	N° 1 nuove convenzioni N° 4 rinnovate

ESITI MONITORAGGIO

Sono state fatte richieste a 3 differenti poliambulatori della città per poter usufruire di scontistiche o convenzioni. Gli ambulatori in convenzione con ATS non sono autorizzati a proporre tariffe diverse da quelle offerte a tutti gli utenti per cui è stato possibile muoverci solo nell'ambito della sanità privata. L'offerta più vantaggiosa è stata quella di Medicina Po che ha garantito uno screening per 35 dipendenti over 40 in corso d'anno.

NOTA CUG

La ricerca risulta effettuata con esiti non particolarmente soddisfacenti. Riteniamo l'iniziativa valida e da potenziare.

AZIONE 2.3: Promozione del benessere attraverso una corretta comunicazione digitale

SERVIZIO RESPONSABILE: Settore Risorse Umane - Ufficio Benessere

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2023	Evento formativo aperto a tutto il personale e alla cittadinanza	N° dipendenti partecipanti all'evento - 31 Questionario di impatto attività sul personale

ESITI MONITORAGGIO

Oltre alle attività di comunicazione realizzate nell'area INTRANET aziendale si è deciso di realizzare l'evento Emozioni, strategie e performance, realizzato il 26/10. L'evento ha coinvolto 110 partecipanti tra cui 31 dipendenti del Comune di Cremona. L'evento ha approfondito la rilevanza della gestione del benessere del personale e del valore intrinseco al fattore umano. Il questionario ha rilevato un interesse medio-alto sulle tematiche affrontate. La valutazione complessiva si colloca tra il valore buono e molto buono per circa il 60% delle persone. Il 90% dei partecipanti è interessato ad approfondire le tematiche affrontate con momenti formativi dedicati.

NOTA CUG

Il CUG conferma la rilevanza di tali eventi informativi per tutto il personale e resta a disposizione per la diffusione di eventuali eventi futuri. Non si registrano ricadute dirette sulla qualità della vita professionale dei dipendenti, indicatore che si consiglia di monitorare per le future attività



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Comitato Unico di Garanzia

MACRO AZIONE 3 - CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

AZIONE 3.1: Realizzazione momenti formativi e informativi inerenti la Carta Etica

SERVIZIO RESPONSABILE: Settore Risorse Umane Ufficio Benessere – CUG – Sistema Qualità e Sviluppo - Ufficio Formazione

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2023	Incontri informativi	N. incontri/n. Personale coinvolto
	"Il nuovo codice di comportamento del Comune di Cremona"	n. 2 incontri n. 102 dipendenti partecipanti

ESITI MONITORAGGIO

Nel corso del 2023 si è svolto il corso "Il nuovo codice di comportamento del Comune di Cremona", tenutosi in due incontri (24/11/2023 e 01/12/2023), con la partecipazione di totali 102 dipendenti, durante il quale è stato fatto accenno alle peculiarità e differenze con la Carta Etica dell'ente, adottata con deliberazione di Giunta n. 76 del 05/04/2023.

Inoltre in data 30/05/2023 è stato informato tutto il personale circa l'adozione della Carta Etica tramite avviso sulla intranet aziendale.

NOTA CUG

Il CUG ritiene estremamente rilevante questa diffusione del documento in quanto dà contuità e concretezza alle tematiche di propria competenza.

AZIONE 3.2: 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.

SERVIZIO RESPONSABILE: Sistema Qualità e Sviluppo - Ufficio Formazione

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2023	Organizzazione di sessioni formative sui temi sopra esposti e diffusione sulla Intranet del materiale	N° totale dipendenti coinvolti/e Questionario di valutazione



	“Pillole di conciliazione e worklife Community”. SECONDO WELFARE	n. 1 avviso intranet aziendale
ESITI MONITORAGGIO		
In corso d'anno sono state diffuse a tutto il personale, attraverso l'area intranet aziendale, ulteriori informazioni in merito a contenuti informativi e formativi riguardanti le tematiche trattate dal CUG, trattate da Secondo Welfare relative a "Pillole di conciliazione e worklife Community". Non è possibile conoscere il contingente di personale che ha usufruito dei contenuti.		
NOTA CUG		
Come già espresso nel Piano formativo annuale, si ribadisce l'opportunità di prevedere incontri di sensibilizzazione sulle tematiche di competenza del CUG, anche in ottica di miglioramento del benessere personale e professionale, funzionali alle diverse fasi di vita dei collaboratori.		

AZIONE 3.3: Proposta di modello organizzativo che favorisca l'inclusione del personale con disabilità/fragilità		
SERVIZIO RESPONSABILE: Settore Risorse Umane - Ufficio Benessere		
Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2023	Valutazione fattibilità di proposta di modello organizzativo che favorisca l'inclusione del personale con disabilità/fragilità	Esito analisi proposta e modalità attuative
ESITI MONITORAGGIO		
Nel 2023 sono state fatte riunioni periodiche tra la responsabile dell'ufficio Benessere e il Direttore del personale per valutare modalità di inserimento e accompagnamento al ruolo di alcuni collaboratori che presentavano particolari fragilità. In particolare, si è gestito un nuovo inserimento, alternando attività di supporto psicologico e mentoring che hanno permesso un buon esito, compatibilmente con le risorse e necessità connesse al caso specifico. Si è valutata la proposta di una progettualità specifica che porti alla realizzazione di una job station, ma senza riuscire ad individuare ad oggi le risorse economiche necessarie alla sua implementazione. Il progetto per ora è da ritenersi non realizzabile. SI è comunque lavorato a momenti formativi dedicati e mirati raggiungendo alcune unità destinate al front office e accoglienza.		
NOTA CUG		
Il CUG si impegna a tenere monitorate eventuali esigenze del personale con fragilità, garantendo un costante raccordo con il settore Risorse Umane affinché questa prima analisi possa trovare concrete modalità di applicazione.		

**MACRO AZIONE 4: CONSOLIDAMENTO BUONE PRASSI**

AZIONE 4.1: Programma “Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP Lombardia”		
SERVIZIO RESPONSABILE: Settore Risorse Umane - Ufficio Benessere		
Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2023	Sviluppo azioni in sostegno alla salute e al benessere	Rendicontazione annuale attività (gruppi cammino, sostegno comportamenti salutari, sportello ascolto)
	Dettaglio nei commenti	Rendicontazione realizzata da Girelli e Vicini in data 02/01/2024 su apposita piattaforma messa a disposizione da Promozione salute di ATS VALPADANA
ESITI MONITORAGGIO		
Il progetto si è concretizzato attraverso comunicazioni nell’area intranet dedicata, rivolta a tutto il personale, al fine di sostenere e mantenere alcune attività come il sostegno ad iniziative di promozione della salute del dipendente tra cui : USO SCALE) - proposte formative per SMETTERE DI FUMARE / creazione e attivazione del GRUPPO DI CAMMINO del Comune di Cremona, che ha già organizzato alcune passeggiate attivate attraverso un gruppo whatsapp – nel frattempo si è dato ampio spazio alla diffusione di varie campagne di Prevenzione in collaborazione con l’ATS Valpadana. Nella stessa progettualità si è garantita collaborazione e diffusione per garantire la partecipazione ad eventi e gruppi di cammino promossi dal settore delle politiche sociali e dal CUG Provinciale in occasione di Giornate legate alla promozione di salute e benessere per la cittadinanza.		
NOTA CUG		
Il CUG prende atto del valore delle iniziative proposte e riconosce l'interessante evoluzione delle proposte realizzate.		

AZIONE 4.2: Sostegno alle attività del CUG per le Pari Opportunità per valorizzarne il ruolo e gli impatti		
SERVIZIO RESPONSABILE: Settore Risorse umane		
Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2023	Formazione su tematiche di rilevanza per il CUG	N° iniziative all’anno
	“Culture di genere e strategie di promozione della parità nelle aziende e nelle pubbliche Amministrazioni”. UNIMI	2 iniziative – entrambe svolte da remoto



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Comitato Unico di Garanzia

**”Pillole di conciliazione e worklife
Community”. SECONDO WELFARE**

ESITI MONITORAGGIO

Nel 2023 la Presidente e la Vice presidente hanno partecipato ad un percorso di alta formazione della durata di 44 ore, realizzato da UNIMI, Università statale di Milano, intitolato “Culture di genere e strategie di promozione della parità nelle aziende e nelle pubbliche Amministrazioni”. Il percorso si è realizzato dal 19/04/2023 al 28/06/2023. Il 6 settembre è stato condiviso con tutto il CUG il materiale acquisito durante il percorso, di cui si è data diffusione nel corso della seconda riunione del CUG. In corso d’anno sono state diffuse a tutto il personale, attraverso l’area intranet aziendale, ulteriori informazioni in merito a contenuti informativi e formativi in merito alle tematiche trattate dal CUG, trattate da Secondo Welfare relative a ”Pillole di conciliazione e worklife Community”.

NOTA CUG

Il CUG ha trovato queste iniziative interessanti per condividere materiali e dati interessanti su cui sviluppare eventuali riflessioni e progettualità future con l'Amministrazione. In particolare si ritiene opportuno proporre interventi volti ad eliminare gli stereotipi che ancora determinano alcune discriminazioni in ambito lavorativo.



a2) Piano Azioni Positive - Anno 2024

(contenuto nel PIAO di Ente approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 16/02/2024)

1. MACRO AZIONE 1 – PARI OPPORTUNITÀ / CONCILIAZIONE

1.1. AZIONE 1: Gestione progetti di Smart Working dell'ente

2. MACRO AZIONE 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO

2.1. AZIONE 1: Consulenza individuale (job crafting/coaching e Problem Solving Strategico) per la gestione del ruolo in logica di valorizzazione delle competenze di ognuno valorizzando le differenze d'età, genere e fase di vita e lavoro ed eventuali fragilità /disabilità.

2.2. AZIONE 2: Ampliamento dell'offerta di convenzioni e agevolazioni per i dipendenti anche in materia sanitaria e di benessere.

3. MACRO-AZIONE 3: CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

3.1. AZIONE 1: Realizzazione momenti formativi e informativi inerenti la Carta Etica.

3.2. AZIONE 2: 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.

4. MACRO AZIONE 4: CONSOLIDAMENTO DELLE BUONE PRASSI

4.1. AZIONE 1: Eventi informativi e formativi orientati alla salute e al benessere nei luoghi di lavoro, anche in linea con il Programma "Rete WHP Lombardia"

**1 - MACRO AZIONE 1 – PARI OPPORTUNITÀ / CONCILIAZIONE****AZIONE 1.1: Gestione progetti di Smart Working dell'ente****SERVIZIO RESPONSABILE: Servizio Organizzazione - Sistema Qualità e Sviluppo**

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2024	Gestione progetti di Smart Working	N° Dip con Sw/Tot. Dip

2 - MACRO AZIONE 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO**AZIONE 2.1: Consulenza individuale (job crafting/coaching e Problem solving strategico) per la gestione del ruolo in logica di valorizzazione delle competenze di ognuno valorizzando le differenze d'età, genere e fase di vita e lavoro ed eventuali fragilità /disabilità.****SERVIZIO RESPONSABILE: Settore Risorse Umane - Ufficio Benessere - CUG**

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2024	Mantenimento attività essenziale concordata con Referente	N° richieste di accesso N° consulenze svolte all'anno

AZIONE 2.2: Ampliamento dell'offerta di convenzioni e agevolazioni per i dipendenti anche in materia sanitaria e di benessere.**SERVIZIO RESPONSABILE: Settore Risorse Umane**

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2024	Ricerca nuove convenzioni - tempo libero/sport/salute	N° nuove convenzioni



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Comitato Unico di Garanzia

3 - MACRO AZIONE 3 - CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

AZIONE 3.1: Realizzazione momenti formativi e informativi inerenti la Carta Etica		
SERVIZIO RESPONSABILE: Segreteria Generale – CUG – Ufficio Formazione		
Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2024	Incontri informativi	N° incontri N° Personale coinvolto per singolo incontro

AZIONE 3.2: 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.		
SERVIZIO RESPONSABILE: CUG - Ufficio Formazione		
Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2024	Organizzazione di sessioni formative sui temi sopra esposti e diffusione sulla Intranet del materiale	N° totale dipendenti coinvolti per singola iniziativa Questionario di valutazione, se previsto dalle singole iniziative



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Comitato Unico di Garanzia

4 - MACRO AZIONE 4: CONSOLIDAMENTO BUONE PRASSI

AZIONE 4.1: Eventi informativi e formativi orientati alla salute e al benessere nei luoghi di lavoro, anche in linea con il Programma “Rete WHP Lombardia”

SERVIZIO RESPONSABILE: Settore Risorse Umane - Ufficio Benessere – Ufficio Comunicazione

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2024	Azioni informative e formative in sostegno alla salute e al benessere	N° eventi N° dipendenti coinvolti per singola iniziativa



b) **Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione**

(riferimento tabella 1.11 – format allegato 1)

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, ad eccezione della formazione "altro" in cui sono rendicontati gli aggiornamenti dei diversi profili (Sociali, Polizia Locale, Cuochi, etc;), Convegni e Certificazione Qualità.

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.

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

Non si prevede una specifica adozione, in particolare in attesa di riflettere sulle modalità di finanziamento dell'adozione della Certificazione di Parità.

d) **Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale** (riferimento tabella 1.8 – format allegato 1)

Nelle 10 procedure concorsuali espletate nel corso del 2023, su 38 componenti totali, alcuni dei quali esterni all'ente, 21 sono stati uomini e 17 donne, con un rapporto abbastanza equilibrato (55,26% maschile e 44,74% femminile).

La Presidenza delle commissioni è stata svolta per il 70% dal genere maschile e per il 30% da quello femminile (7 volte dal genere maschile e 3 volte da quello femminile).



- e) **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)**
(riferimento tabella 1.5 – format allegato 1)

Il divario economico retributivo, che tiene conto sia dei full time che part time, conferma uno svantaggio per la componente femminile, consistente nelle figure apicali e progressivamente in diminuzione, fino quasi ad azzerarsi, nelle aree inferiori, e così riassunto:

- 15,22% nelle figure dirigenziali;
- 6,21 % nell'area funzionari ed elevata qualificazione;
- 5,42 % nell'area istruttori
- 0,73 % area degli operatori esperti. si attesta su un 10% con una consistente divergenza nelle figure apicali, fino ad azzerarsi nell'ultima area professionale.



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Comitato Unico di Garanzia

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 2023.

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.



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Comitato Unico di Garanzia

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 direttamente al CUG, ma reperibili nella Relazione alla Performance relativa all'anno 2022, i cui risultati mostrano margini di miglioramento da valutare dopo comparazione con gli esiti anno 2023 attualmente in fase di elaborazione.

Il Cug è a conoscenza di un percorso formativo in essere per i dirigenti dell'ente sulle tematiche della gestione delle risorse umane.



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
Mazzullo Fausto (CISL)	
Vuoto Cinzia (DIREL)	Portesani Michela (DIREL)
	Dusi Roberto (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 2023 sono state individuate nel Cap. 6770 per un ammontare complessivo di € 2.090,00, dei quali risultano utilizzati € 1.880,00 per l'acquisto di prestazioni di prevenzione a vantaggio dei dipendenti.

Le attività previste nel Piano delle Azioni Positive anno 2024 saranno finanziate con le risorse dei Settori e dei Servizi responsabili per quanto di competenza. Laddove possibile saranno sviluppate sinergie ed interazioni con progettualità eventualmente già in essere, oltre a monitorare bandi regionali, nazionali ed europei negli ambiti di riferimento del Piano.

Le risorse specifiche per il 2024 disponibili sul cap. 6770 ammontano a € 901,07.

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

Nel corso del 2023 la Presidente e la Vice Presidente hanno completato, con esame finale, il corso di perfezionamento post universitario della durata di 44 ore, realizzato da UNIMI, Università statale di Milano, intitolato "Culture di genere e strategie di promozione della parità nelle aziende e nelle pubbliche Amministrazioni". Il percorso si è realizzato dal 19/04/2023 al 28/06/2023.

Con tutto il CUG è stato condiviso e discusso il materiale acquisito durante il percorso.



✓ **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.1/2023 del 21/03/2022 (convocazione PG. n. 21954 del 15/03/2023) con i seguenti punti all'ordine del giorno:
 - 1.1 Condivisione contenuti della Relazione Annuale CUG relativa al 2022
 - 1.2 Proposte aggiornamento Piano Azioni Positive
 - 1.3 Varie ed eventuali.



2. Seduta n. 2/2023 del 25/07/2023 (convocazione PG. n. 56245 del 12/07/2023) con i seguenti punti all'ordine del giorno:
 - 2.1 Aggiornamento 2023 Piano Azioni Positive nel PIAO
 - 2.2 Pianificazione Monitoraggio azioni 2023
 - 2.3 Adesione Progetto CAI
 - 2.4 Aggiornamento circa corso "Culture di genere e strategie di promozione della parità nelle aziende e nelle pubbliche amministrazioni" – Università Statale di Milano, svolto da Girelli e Vicini
 - 2.5 Varie ed eventuali.

3. Seduta n. 3/2023 del 12/12/2023 (convocazione PG. n. 90401 del 15/11/2023) con i seguenti punti all'ordine del giorno:
 - 3.1 Sintesi Azioni WHP aziendali
 - 3.2 Convenzioni dipendenti area salute
 - 3.3 Divulgazione Carta Etica tra i dipendenti
 - 3.4 Eventi benessere 2023-2024
 - 3.5 Progetto "Le città delle donne"
 - 3.6 Varie ed eventuali.



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Comitato Unico di Garanzia

✓ **Presenza in carico dei pareri**

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

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

Si rileva la condivisione di eventi pubblici in materia di promozione pari opportunità e iniziative benefiche con il CUG della Provincia di Cremona (Città delle Donne, Gruppi di Cammino, Camminando un Po).



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Comitato Unico di Garanzia

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, alcune delle quali già presentate negli anni passati:

- 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;
- continuare ad ampliare le convenzioni con centri benessere, palestre, servizi di benessere e salute di vario genere, di tipo commerciale e non solo;
- 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);
- valutare sistemi di analisi di clima organizzativo;
- sviluppare azioni di sostegno alla salute e al benessere anche in collegamento con altri enti del territorio (come progetto WHP)
- promuovere la formazione di tutti i dipendenti sulle tematiche degli stereotipi e violenza di genere
- mantenere il servizio dello Sportello Ascolto per i dipendenti dell'ente, in considerazione dell'alto gradimento del servizio oltre che dell'apprezzamento della responsabile dello stesso, dott.ssa Girelli Paola.



Rispetto alle azioni del PAP 2021-2023, evidenziamo il ruolo importante che ha avuto il CUG nella formulazione della Carta Etica di ente, adottata con deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 05/04/2023, i cui contenuti sono stati diffusi sia a mezzo intranet aziendale, sia in momenti formativi relativi al nuovo Codice di Comportamento (adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 224 del 04/10/2023) per sottolinearne differenze, ma anche opportunità in tema di benessere organizzativo e miglioramento del clima lavorativo.

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza: nessun elemento.
- Piani di formazione del personale: nessun parere formulato, preso atto dei contenuti del Piano di Formazione anno 2024, contenuto nel PIAO 2024-2026, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 16/02/2024, durante la seduta CUG n.1/2024 del 27/02/2024.
- 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 2023, ad operare tenendo conto anche delle 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 a partire dal 2022.

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



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Comitato Unico di Garanzia

- ✓ formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, in particolare si segnala l'evento del 26/10/2023 "Emizioni, strategie e performance" che ha coinvolto 150 partecipanti, tra cui 30 dipendenti e amministratori del Comune.



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:

- ✓ mantenimento della collaborazione con il CUG della Provincia di Cremona e della relazione con la Consigliera di Parità per le tematiche di competenza;
- ✓ implementazione delle ricerche di convenzioni e attività di formazione e sensibilizzazione del personale dipendente;
- ✓ proseguimento della diffusione della Carta Etica del personale del Comune di Cremona;
- ✓ rafforzamento tematiche formative su antidiscriminazioni, stereotipi e violenza di genere
- ✓ 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.
- ✓ mantenimento del servizio dello Sportello Ascolto per i dipendenti dell'ente per le considerazioni sopra esposte.