



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Comitato Unico di Garanzia

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

RELAZIONE AL 30 MARZO 2013

Il 1° dicembre 2011 è stato approvato il " *Regolamento per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" (delibera di Giunta Comunale n. 234 del 29/12/2011).

Con decreto del Direttore Generale (n. 30511 in data 20 giugno 2012) è stato costituito il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) che sostituisce il Comitato Pari Opportunità del Comune di Cremona e che risulta così composto:

MEMBRI EFFETTIVI:

Giacomina Bettinoni (Presidente)
Bisceglie Annamaria
Demaldè Valerio
Secchi Tania
Martinelli Cinzia (CGIL)
Tarallo Vincenzo (CISL)
Bricchi Luigi (UIL)
Quaglia Maurizia (DIRCOM)

MEMBRI SUPPLENTI:

Miglioli Alfreda
Terzoli Donatella
Segalini Maurilio
Michele Ginevra (CGIL)
Murabito Carmelo (CISL)
Toscano Rosaria (UIL)
Vuoto Cinzia (DIRCOM)

Segreteria:

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

Comitato Unico di Garanzia (CUG)

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

Come previsto dalle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, la relazione si propone di illustrare la situazione del personale del Comune di Cremona, nell’anno 2012, riguardo l’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

Per la redazione del documento si è tenuto conto dei dati forniti dall’amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del d.lgs. 81/2008 in materia *di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro* e dalla relazione redatta dall’amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante *misure per realizzare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*.

Il lavoro è suddiviso in paragrafi riguardanti: la situazione del personale dell’Ente illustrata attraverso descrizioni relativamente alla composizione del personale (qualifica, posizione, età, tipologie contrattuali), ai differenziali retributivi, alle politiche formative, alle aree di intervento per l’attuazione di pari opportunità e benessere organizzativo. L’attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Cremona relativamente a composizione, operatività, azioni.

Il CUG del Comune di Cremona si è riunito nelle date del 12 settembre, 6 novembre, 29 novembre, 4 dicembre, 10 dicembre, utilizza i locali dell’amministrazione per la sua attività ed ha attivato la richiesta di avere un proprio budget annuale sul bilancio per poter operare alcune attività nelle tematiche di competenza.

Attività

Le attività principali del 2012 sono state propositive e consultive. E’ stata redatta la Relazione di sintesi annuale sulla situazione del personale nell’amministrazione di appartenenza, riguardante l’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità (*prevista dalla Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*).

L’attività del CUG è iniziata alla fine dell’anno di riferimento (2012). Le modalità di consultazione del CUG sono aperte, è stato consultato durante l’anno di riferimento sul tema della riorganizzazione dell’ente. Ha avuto collaborazioni con la Consigliera di Parità (Provinciale) riguardo una vertenza con la Corte dei Conti in merito alla procedura di assunzione di 32 ex precari.

Piani triennali di azioni positive

L’Amministrazione ha redatto il Piano Triennale delle azioni positive 2012 – 2014, approvandolo con deliberazione di Giunta Comunale n. 196 in data 14 novembre 2012.

Sistema di valutazione del personale

É operativo dal 2001 il sistema di valutazione del personale per l’area dirigenti, non dirigenti e posizioni organizzative.

Riequilibrio di genere

Nell’Amministrazione esistono settori di attività e/o posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi, i primi tre settori o livelli professionali ove sussiste questa differenza sono: Polizia Municipale; Politiche educative, Politiche sociali.



Settore	Categorie														
	Dirigenti			Cat. D			Cat. C			Cat. B			Totale		Tot
	U	D		U	D		U	D		U	D		U	D	
Segreteria Generale	1	1	2	3	6	9	3	12	15	7	23	30	14	42	
Direzione Generale	1		1	4	4	8	2	8	10	4	6	10	11	18	29
Polizia Municipale	1		1	11	3	14	51	11	62	2	2	4	65	16	81
Personale Sviluppo Organizzativo	1		1	10	10	20	8	17	25	14	10	24	33	37	70
Economico Finanziario	1		1		8	8		2	2		2	2	1	12	13
Economato		1	1	3	3	6		6	6	8	6	14	11	16	27
Gestione Entrate	1		1	2	1	3	4	4	8		6	6	7	11	18
Cultura e Musei		1	1	6	7	13	5	10	15	6	14	20	17	32	49
Politiche Educative				1	19	20	1	82	83	7	42	49	9	143	152
Politiche Sociali		1	1	2	22	24	2	5	7	1	7	8	5	35	40
Lavori Pubblici	1		1	7	4	11	2	5	7	14	2	16	24	11	35
Progettazione	1		1	8	2	10	6	4	10	3		3	18	6	24
Appalti e Patrimonio	1		1	2	1	3	1	4	5	1	3	4	5	8	13
Gestione Territorio				9	4	13	7	10	17	2	11	13	18	25	43
Unità di staff. Marketing Urb. E Territo. Ambiente e Trasporti		1	1		1	1		1	1					3	3
	9	5	14	74	98	172	96	186	282	70	140	210	249	429	678

Note:

1. Il personale delle categorie D, C e B è a tempo indeterminato
2. Sono indicati due Dirigenti nel Settore Segreteria (Criscuolo e Quaglia)
3. Anche se a tempo determinato sono inseriti Germanà nel Settore P.M. e Placchi - Direzione Generale - cat. Dirigenti
4. Non sono inseriti né Torchiana né Masserdotti (fuori dotazione organica)



Formazione

Le attività formative si svolgono: esclusivamente durante il normale orario di lavoro nelle schede di valutazione degli interventi formativi viene chiesto il genere del partecipante.

Nell'anno 2012 il totale dei dipendenti a tempo indeterminato che hanno partecipato ad attività di formazione è pari a 457, di cui 290 donne e 167 uomini.

Il totale delle giornate di formazione è stato pari a 779. Le donne hanno seguito complessivamente 481 giornate, gli uomini 298 giornate.

I contenuti della formazione hanno riguardato le seguenti aree di interesse: Tributi – Appalti – Economico finanziario, Sicurezza, Area Sociale/Educativa, Personale e organizzazione, Lavori pubblici/Ambiente per un totale di 71 iniziative.

Per l'anno 2013 si chiederà all'Ufficio Formazione una sinergia nella raccolta dei dati che permetta l'elaborazione e l'interpretazione di informazioni relative anche alla categoria e genere interessato dalle attività di formazione.

Statistiche sul personale

L'Amministrazione dispone di statistiche del personale suddivise per genere, stilate ed aggiornate annualmente, vengono utilizzate per atti e provvedimenti di riorganizzazione e la redazione del conto annuale e l'annuario statistico del Comune di Cremona.

Parità e pari opportunità

La parità e le pari opportunità sono principi fondamentali nella gestione del personale, infatti l'art. 7 del D. Lgs. 165/2001 prevede espressamente che *“le Amministrazioni Pubbliche garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro”*. In Comune non si ravvisano problematiche relative all'accesso al lavoro né al trattamento giuridico ed economico, peraltro disciplinate da norme di legge e dal C.C.N.L. di riferimento. A questo proposito, con opportuni atti e circolari interne il Settore personale esegue periodicamente controlli ed interventi in campo di attribuzione del personale e di verifica delle situazioni a rischio.

Nella relazione sul Piano Formativo e nel Piano triennale di Azioni Positive a favore del personale relativamente all'organizzazione di corsi di formazione, il CUG aveva richiesto di focalizzare l'attenzione su eventuali azioni correttive a possibili esclusioni/limitazioni delle/dei dipendenti dal processo formativo e conseguentemente dall'accrescimento professionale e da successivi possibili avanzamenti di carriera. A tal fine il CUG ha suggerito all'Amministrazione di richiedere il proprio parere consultivo in via preventiva all'approvazione annuale del piano di formazione dell'ente.

Alcune criticità sul tema in oggetto riguardano il marketing concernente il sistema di comunicazione interna e della pubblicità delle offerte e la carenza di incentivazione alla partecipazione da parte dell'Ente a nuove soluzioni in tema di pari opportunità e conciliazione.

Il CUG da parte sua ha, peraltro, promosso un programma di formazione per i propri componenti e i componenti di altri CUG a livello provinciale, in sinergia con il Piano territoriale della Conciliazione regionale (PTC) gestiti da ASL Cremona, individuando altresì un percorso formativo rivolto a tutti i componenti effettivi e supplenti, per favorire la conoscenza degli ambiti di competenza e l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto ed alla valorizzazione delle diversità, al superamento degli stereotipi di genere, alla conoscenza e prevenzione dei fenomeni di violenza e *mobbing*. Il percorso formativo è stato condiviso dall'Amministrazione e da tutti gli enti del PTC 2012.

Discriminazioni e Mobbing

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

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

Benessere organizzativo

Il CUG chiede maggiore coinvolgimento da parte del datore di lavoro in merito alla relazione annuale sullo stress da lavoro correlato e sulla relazione del medico competente, anche attraverso la partecipazione agli incontri annuali previsti con il medico competente e il RSPP. Inoltre il CUG propone di procedere con gli uffici interni del personale alla verifica della possibilità di avviare una indagine interna sull'esempio dei modelli proposti dalla piattaforma CIVIT - "Modelli per la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico" (art. 14, comma 5 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150) approvati dalla Commissione indipendente per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche – Autorità Nazionale Anticorruzione.

Azioni

Il Comune di Cremona nel corso del 2012 ha sviluppato azioni sugli ambiti genere, disabilità; etnia, sociale delle pari opportunità, della valorizzazione del personale, della prevenzione delle discriminazioni, della promozione del benessere organizzativo. In particolare:

- Festa della donna (8 marzo 2012) e
- Giornata internazionale contro la violenza sulle donne (25 novembre 2012): iniziative culturali, informative e di spettacolo per la sensibilizzazione della cittadinanza ai temi delle pari opportunità e del contrasto alla violenza sulle donne.
- Adesione del Comune di Cremona al Piano territoriale per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nella provincia di Cremona, insieme a una rete di soggetti pubblici e privati sul territorio. Il Piano prevede l'attuazione di diverse progettualità e sperimentazioni a livello locale.
- Percorso di formazione per i componenti dei CUG del Comune e di altri enti pubblici della provincia di Cremona, incentrato sui temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo, delle discriminazioni. Il corso, progettato nel corso dell'anno 2012, è iniziato nel gennaio 2013.
- Redazione del Piano triennale delle azioni positive, tramite il supporto di un gruppo di lavoro degli uffici Personale, Tempi e Pari opportunità.
- Sperimentazione a livello nazionale della certificazione familiare aziendale Family Audit (Bando Ministero Famiglia).
- Il sistema di valutazione del personale, collegato all'erogazione di incentivi, è correlato alla realizzazione di azioni riferite agli obiettivi di Settore (PEG). Il risultato atteso è la realizzazione delle azioni delegate al personale che partecipa all'attuazione degli obiettivi. Specifica valutazione è espressa ai fini di un miglioramento anche in termini individuali e professionali. L'intero percorso è sviluppato nell'ottica della valorizzazione del personale.
- Per la valutazione del personale dirigente si applica quanto previsto dal Piano della performance una valutazione in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009.

Iniziative e Proposte

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

Audizioni

Il Comitato intende avviare un ciclo di incontri con il direttore generale, con i dirigenti e con tutti coloro che hanno responsabilità organizzative e di gestione, oltre al Medico competente

e al RSPP. Il Comitato intende anche organizzare due incontri aperti ai dipendenti per informare tutti sulle materie di competenza del CUG e per sensibilizzare coloro che hanno il dovere di intervenire per assicurare un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Indagini

Avviare il percorso di costruzione di una indagine sul benessere organizzativo del personale del Comune di Cremona con particolare attenzione ai temi di competenza del CUG. Tale indagine sarà da programmare con le strutture interne che hanno le capacità di costruzione e di lettura di simili attività (Tempi, Pari Opportunità, Comunicazione, Personale, Sviluppo Informatico).

Il Cug propone di realizzare tale indagine entro la fine del 2014, sull'esempio dei modelli proposti dalla piattaforma CIVIT - "Modelli per la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico" (art. 14, comma 5 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150) approvati dalla Commissione indipendente per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche – Autorità Nazionale Anticorruzione.

Altre proposte

- Il CUG del Comune di Cremona intende nel corso del 2014 altresì iniziare un percorso di confronto interno per la possibile istituzione della figura della Consigliera di fiducia e/o sportello di ascolto.
- Si valuterebbe inoltre la possibilità di dotare l'Amministrazione di un Codice di condotta per combattere le molestie sessuali nel luogo di lavoro, come anche previsto dal DPR n. 62 del 16 aprile 2013, Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del D.Lgs. 165/2001.
- Un fattivo coinvolgimento della direzione generale, dell'organismo interno di valutazione e della conferenza dirigenti, nella costruzione di un percorso attento allo sviluppo delle pari opportunità, ovvero di strategie in tema di Pari Opportunità e sviluppo delle risorse umane con riguardo ai diversi aspetti delle pari opportunità, genere, disabilità, etnia ed orientamento sessuale.

Il Comitato Unico di Garanzia ringrazia le colleghe ed i colleghi del Settore Personale, in particolare dell'Ufficio Segreteria di Direzione, l'Ufficio Pari Opportunità, l'Ufficio Formazione, l'Ufficio stipendi, l'Ufficio Elaborazione Dati per la gentile collaborazione e per la puntualità nel fornire i dati necessari al completamento del lavoro.

Cremona, 26 giugno 2013

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