

Comitato Unico di Garanzia del Comune di Crema

Cremona, 27 Settembre 2018

Costituzione

- Il C.U.G. del Comune di Crema, costituito dal 27 settembre 2012, è attualmente composto come definito con atto dirigenziale n. 38-2016-pers del 16/11/2016, e sarà in carica fino al 15/11/2020
- La composizione prevede rappresentanti del personale del Comune e rappresentanti di parte sindacale.
- La presidenza è attribuita al Direttore dell'Area Servizi al Cittadino.

Comunicazione

- In questi anni il C.U.G. ha cercato di promuovere la propria funzione all'interno dell'ente al fine di farne conoscere le finalità e per rendere noti gli ambiti di competenza e le modalità comunicative a disposizione dei dipendenti.
- In tal senso si è operato con:
 - diffusione materiale informativo;
 - attivazione di una casella di posta elettronica dedicata cug@comune.crema.cr.it;
 - predisposizione di uno spazio dedicato sul portale internet comunale

Formazione

- L'esigenza di avere una base di conoscenza rispetto al ruolo e alla funzioni del CUG è stata da subito posta in evidenza come una priorità per dare valore al processo avviato.
- In tale senso, i componenti del CUG e più in generale tutti gli operatori impegnati nel «Centro Risorse Donna» e nelle attività connesse alle «Pari Opportunità», hanno partecipato alle iniziative formative che il territorio ha messo in campo in questi anni.

Regolamento

- Il CUG ha lavorato per dotarsi di un proprio Regolamento di funzionamento e sono state elaborate diverse stesure dello stesso.
- La scelta adottata dall'Amministrazione Comunale è stata però di non portare ad approvazione il Regolamento.
- Alcune regole di funzionamento del CUG Comune di Crema sono di conseguenza state definite e formalizzate nell'atto costitutivo in precedenza richiamato.

Piano delle azioni positive

- Il CUG ha avuto un ruolo attivo nella definizione del **Piano delle Azioni Positive** relativo a periodo **ottobre 2015 - ottobre 2018** che prevede i seguenti obiettivi:
 - **Obiettivo 1** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
 - **Obiettivo 2** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
 - **Obiettivo 3** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
 - **Obiettivo 4** Promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di flessibilità orarie che si potrebbero introdurre.

Obiettivo 1- Tutelare l'ambiente di lavoro

- Il Comune di Crema si è impegnato per evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
- In tal senso sono stati attivati strumenti finalizzati a raccogliere esigenze, problematiche e segnalazioni da parte dei dipendenti.
- Il CUG ha attivato modalità e strumenti di comunicazione, contatto costante e di ascolto dei dipendenti.
- In questi anni sono pervenute al CUG solo 2 segnalazioni attinenti l'obiettivo indicato.

Obiettivo 2 - Pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale

- Il Comune ha assicurato, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
- Non vi è stata alcun privilegio nella selezione tra l'uno o l'altro sesso.
- Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune ha stabilito requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.
- Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Crema valorizza attitudini e capacità personali a prescindere dalla differenza di genere.

Obiettivo 3 - Formazione, aggiornamento e qualificazione professionale

- I Piani di formazione hanno considerato le esigenze di ogni settore organizzativo, consentendo la uguale possibilità per le donne e per gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati.
- L'articolazione in orari, sedi è stata tale da rendere i momenti formativi accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro a part-time.
- Sono stati posti in campo da ogni settore organizzativo forme di graduale aggiornamento o di affiancamento al momento del rientro in servizio di personale assente per lunghi periodi (ad es. congedo di maternità o di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia ecc..)

Obiettivo 4 - Flessibilità oraria e conciliazione

- Il Comune di Crema ha favorito l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari. In tal senso sono state adottate scelte per l'accesso a misure conciliative promosse direttamente dai servizi comunali o attivate da altri mediante la fruizione di opportunità previste dal Progetto e del Portale In Tempo.
- Pur essendo attive forme di flessibilità oraria, non è stato possibile per il momento realizzare forme di consultazione del personale dipendente per recepirne nuove esigenze e nuove aree di bisogno per l'eventuale introduzione di di modifiche all'assetto attuale degli orari.

Sportello Polifunzionale

- Recentemente il CUG è intervenuto nel confronto connesso alla scelta dell'Amministrazione di rivedere le modalità di front office del Comune mediante la progettazione di un unico Sportello Polifunzionale con avvio previsto per gennaio 2019.
- L'azione del CUG si è concentrata in relazione alle tematiche degli orari di lavoro del personale coinvolto e della tutela di adeguate condizioni di garanzia in relazione alle condizioni di benessere ambientale sul luogo di lavoro.

Criticità

- All'interno dell'ente Il CUG non riesce ad avere un ruolo propositivo costante, viene ingaggiato al bisogno e solo in modo parziale. Non è diffusa in modo pieno la consapevolezza del ruolo e della funzione. La discontinuità non permette lo sviluppo di azioni strutturate.
- Più in generale il CUG non si integra in modo costante con le politiche (Pari Opportunità, Conciliazione, ...) che l'Amministrazione propone e per questo rischia di essere ai margini della vita dell'ente, visto come un organismo dovuto, come un «adempimento» non sentito come strumento significativo e di reale garanzia.

Prospettive

- Costruzione del nuovo Piano Triennale delle Azioni Positive;
- Rinnovo di un'azione informativa interna all'ente;
- Connessione con i Servizi Conciliativi promossi dall'Ente;
- Tentativo di aggancio con altri enti (e con altri CUG) operanti a livello locale-provinciale per la promozione di iniziative coordinate, di servizi trasversali e di eventuali nuovi percorsi di formazione e accompagnamento.