



COMUNE DI PIACENZA

Comitato

Unico di

Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Cavalli, 2 – 29121 Piacenza

Tel. 0523.492393

cug@comune.piacenza.it

www.comune.piacenza.it

Verbale n. 1/2024 - Riunione del 16 gennaio 2024

Martedì, 16 gennaio 2024, alle ore 11, presso la Sala Cappelletti in Municipio, si è tenuta la riunione del Cug per discutere il seguente ordine del giorno:

1. Approvazione del verbale della riunione precedente
2. Redazione documento "Proposte di azioni positive per l'anno 2024" da condividere, nell'arco delle prossime settimane, con l'Amministrazione
3. Varie ed eventuali.

I componenti presenti, giustificati o assenti, sono quelli di seguito riportati.

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente	Assente giustificato
Componenti individuati dall'Amministrazione				
effettivo	Gianluca Sgambuzzi	x		
supplente	Riccardo Buzzi	x		
effettivo	Cinzia Gregori	x		
supplente	Emanuela Gennari			x
effettivo	Vittoria Avanzi			x
supplente	Dario Pietro Naddeo			x
effettivo	Alessia Donati	x		
supplente	Emanuele Subacchi	x		
Componenti individuati dalle Organizzazioni sindacali				
effettivo	Maura Alessandroni	x		
supplente	Simona Conti	x		
effettivo	Marco Gandolfi	x		
supplente	Simona Compiani	x		
effettivo	Paola Filios	x		
supplente	Raffaella Montanari			x
effettivo	Matteo Rampoldi	x		
supplente	Pasqualina Claudia Celentano			x

Constatata la presenza del numero legale degli intervenuti, il presidente Gianluca Sgambuzzi dichiara aperta la seduta e passa alla trattazione del primo punto all'ordine del giorno.

1 - Approvazione del verbale della riunione precedente

Il presidente sottopone all'approvazione del Comitato il testo del verbale della riunione del 15 dicembre 2023, precedentemente inviato per email. In assenza di osservazioni, il verbale è approvato all'unanimità dei presenti.



COMUNE DI PIACENZA

Comitato
Unico di

Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Cavalli, 2 – 29121 Piacenza

Tel. 0523.492393

cug@comune.piacenza.it

www.comune.piacenza.it

2 – Redazione documento “Proposte di azioni positive per l’anno 2024” da condividere, nell’arco delle prossime settimane, con l’Amministrazione

Gianluca Sgambuzzi rende edotti i partecipanti di un contatto telefonico con la collega Francesca Delfanti, che attualmente svolge la propria prestazione lavorativa tramite telelavoro ad Amsterdam, durante il quale è stato fatto il punto della situazione, soprattutto nel merito del “Piano delle azioni positive per l’anno 2024”, che al momento rappresenta l’attività più urgente. Il Piano infatti deve essere condiviso – prima dell’approvazione da parte della Giunta del Piao, nel quale il Piano va inserito, entro il 31 gennaio – con il Direttore generale.

Inoltre, entro il mese di marzo, il Cug dovrà stilare una relazione che, oltre ai dati sul personale che saranno messi a disposizione dall’ufficio Organizzazione entro fine gennaio, dovrà contenere una descrizione delle attività del Cug nel corso del 2023.

Una bozza del “Piano delle azioni positive 2024” sulla quale il Cug ha già riflettuto nel corso della riunione del 15 dicembre è allegata al relativo verbale. L’incontro di oggi – sottolinea Sgambuzzi – ha lo scopo di apportare modifiche e integrazioni alla stessa per giungere alla versione finale del documento.

Sgambuzzi riporta alcuni esempi di azioni positive promosse da altre città. Torino, per esempio, propone percorsi di sensibilizzazione per il personale dell’ente su temi quali le pari opportunità, il contrasto alla discriminazioni, il linguaggio di genere per la dirigenza. Sempre Torino propone di valutare il carico psico/fisico dei lavoratori che si prendono cura dei propri cari in difficoltà (caregiver), ragionando sulla conciliazione dei tempi, per favorire e aiutare questi colleghi. Il presidente sottopone all’attenzione dei presenti un articolo di giornale (**allegato 1**) relativo al tema dell’alias. La città Metropolitana di Milano infatti è la prima in Italia a consentire ai propri dipendenti che stanno affrontando un percorso di transizione di adottare l’identità di alias. Simona Conti ne approfondisce alcuni aspetti. Riccardo Buzzi interviene dando lettura dell’art. 28 del Contratto collettivo nazionale (**allegato 2**), evidenziando quindi che il tema è già disciplinato dalla normativa nazionale. Il suggerimento, accolto dal Comitato, è quello di invitare l’Amministrazione ad adeguare il Regolamento interno dell’ente.

Il presidente lascia la riunione, per collegarsi da remoto dal proprio ufficio, cedendo la conduzione della riunione alla vicepresidente Cinzia Gregori.

Paola Filios interviene per presentare alcune agevolazioni a cui hanno diritto i dipendenti dell’Università Bicocca; si tratta di condizioni agevolate per alcuni servizi, con la banca che fa da tesoreria. La proposta risulta interessante per gli altri membri del Cug.

Si propone come primo passo di fare una ricognizione di tutte le agevolazioni, attualmente in essere a favore dei dipendenti, per poi avanzare eventuali altre richieste (molto utile sarebbe un tariffario agevolato per le visite specialistiche o di diagnostica). Emerge che potrebbero essere davvero utili agevolazioni legate al trasporto pubblico (navetta che collega lo stadio a piazza Sant’Antonino); un altro tema interessante, potrebbe essere la riduzione a favore dei dipendenti comunali, per l’accesso a mostre, teatro, ecc..



COMUNE DI PIACENZA

Comitato
Unico di

Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Cavalli, 2 – 29121 Piacenza

Tel. 0523.492393

cug@comune.piacenza.it

www.comune.piacenza.it

Altri suggeriscono di verificare chi attualmente gestisce il Cral, che potrebbe diventare uno strumento utile per agevolare le modalità di applicazione di tali opportunità; l'iscrizione al Cral potrebbe essere il mezzo per accedere a tali riduzioni tariffarie.

Paola Filios riapre il tema, già trattato nella precedente riunione, dei parcheggi. I parcheggi disabili sono presenti sia in piazzetta Sant'Ilario (un parcheggio) e dietro piazzetta Grida (6-7 stalli); altri posti riservati sono in piazzetta Plebiscito. Risultano quindi – secondo Paola Filios - sufficienti. Resta aperta la questione del pass bianco, che consente il parcheggio in piazzetta Sant'Ilario, riservato ai residenti oppure a chi svolge una funzione pubblica. Riccardo Buzzi ricorda che la normativa prevede che il pass bianco spetti, tra gli altri, al Segretario e ai Vicesegretari. La soluzione migliore – dichiara Filios - sarebbe quella di togliere il pass bianco a tutti, lasciandolo solo ai residenti. Qualcuno dei presenti esprime perplessità nel merito di un inserimento di tale argomento – “togliere il pass bianco a chi già ne usufruisce” - nel “Piano delle azioni positive 2024”. Rimane sul tavolo la proposta di procedere a una ricognizione dei dipendenti che hanno a disposizione il pass bianco.

E' avanzata anche la proposta di agevolare i dipendenti comunali, consentendo loro di parcheggiare nei parcheggi blu, non solo in quelli definiti come “posti D”, permettendo di parcheggiare l'auto aderendo alla tariffa agevolata giornaliera.

Infine, in tema di parcheggi, alcuni propongono di individuare nel parcheggio di viale Malta alcuni spazi dedicati ai dipendenti comunali, come è stato fatto per i professori del Liceo Scientifico.

Paola Filios porta al centro della discussione la questione della rassegna stampa, la cui consultazione per alcuni servizi è molto importante (Organi istituzionali, Segreteria, Sportelli); si ricorda che la possibilità di consultarla sulla Intranet non è più garantita. Si concorda che risulta essere molto utile per tutti, anche per essere aggiornati sulle attività dell'ente. Il presidente, nel frattempo rientrato nella sala, sull'argomento “rassegna stampa” illustra ai presenti il quadro della situazione.

Dal 1° gennaio 2024 – informa Sgambuzzi - è operativo il nuovo servizio di rassegna stampa, affidato alla ditta Telpress. Gli accordi editoriali stabiliti tra Promopress 2000 (società di servizi che svolge l'attività di gestione dei diritti d'autore per conto della Federazione Italiana Editori Giornali – Fieg) e Data Stampa Spa (la società che rappresenta le agenzie che forniscono alla clientela gli articoli pubblicati sulle testate cartacee e digitali, ovvero le rassegne stampa) hanno sancito un legame tra il numero degli accessi per la consultazione della rassegna stampa e il costo del relativo servizio. Ciò significa che al Comune di Piacenza non è più consentito mettere a disposizione la rassegna stampa sulla intranet (quindi a oltre 600 dipendenti), se non a un prezzo insostenibile per le casse dell'ente. L'Amministrazione ha quindi dovuto fare delle scelte, anche in ragione del budget di spesa disponibile. La rassegna stampa quindi, dal 2 gennaio in poi, è inviata via email a sindaca e giunta, consiglio comunale, direttore generale e dirigenti, nonché ai referenti delle Rsu. E' attualmente in corso la procedura per estendere la fascia di utenti autorizzati alle EQ e, laddove possibile, ai referenti della comunicazione di ogni settore. L'ufficio Stampa è comunque a disposizione per richieste



COMUNE DI PIACENZA

Comitato
Unico di

Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Cavalli, 2 – 29121 Piacenza

Tel. 0523.492393

cug@comune.piacenza.it

www.comune.piacenza.it

specifiche, ricerche e segnalazioni, ma – alla luce della situazione che si è venuta a determinare - ancor più preziosa è la collaborazione tra dirigenti e collaboratori, per la segnalazione di notizie importanti all'interno dei singoli servizi.

3 – Varie ed eventuali

Maura Alessandrini mette in evidenza la difficoltà di collegarsi alla Lan comunale, quando ci si sposta da un ufficio all'altro, nella sede di viale Beverora. Emerge quindi l'opportunità di rendere accessibile la rete a tutti i dipendenti comunali in tutti gli spazi dell'ente, in modo tale che passando da un ufficio all'altro, anche di sedi diverse, non vi siano interruzioni nel collegamento.

In **allegato 3** il "Piano delle azioni positive per l'anno 2024", frutto delle iniziative già individuate nella riunione del 15 dicembre 2023 con l'aggiunta di quelle emerse nel corso dell'incontro odierno.

Non essendovi null'altro da discutere, l'incontro si chiude alle ore 13.

Il presidente

Gianluca Sgambuzzi

I DIRITTI

Regione, sì alla carriera alias per i lavoratori che non si riconoscono nel genere di nascita

di Alessandra Corica

Finora la richiesta è stata soltanto una, avanzata da un lavoratore. Ma è comunque bastata per far sì che il procedimento si attivasse, e che Palazzo Lombardia - in virtù di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale dei dipendenti degli enti locali - stilasse il regolamento. Arrivano anche in Regione le carriere alias, che potranno essere richieste dai dipendenti che non si riconoscono nel genere dichiarato alla nascita, e chiedono di poter utilizzare in ambito lavorativo un nome che rifletta la loro identità di genere.

Il nuovo regolamento è stato varato dalla giunta, guidata dal leghista Attilio Fontana, due giorni fa, nell'ambito di un più ampio provvedimento organizzativo. Varrà per i dipendenti di Palazzo Lombardia (sede della giunta), ma non per quelli del Pirellone, sede del Consiglio regionale (che è un ente separato). L'obiettivo, è scritto nel documento, è «assicurare l'attuazione del principio di autodeterminazione del personale interessato, a garanzia di un ambiente lavorativo inclusivo, idoneo a favorire rapporti interpersonali imperniati sulla tutela della dignità dell'individuo e sull'inviolabilità della persona umana, con pedissequa rimozione delle eventuali situazioni di disagio ovvero delle potenziali discriminazioni correlate all'orientamento sessuale e/o all'identità di genere».

La norma per ora solo a Palazzo Lombardia. Fdi aveva cercato di impedire lo stesso iter nelle scuole lombarde

La richiesta di accedere alla carriera "alias" potrà essere avanzata dal personale sia a tempo indeterminato che determinato, con orario di lavoro pieno o part time. Si dovrà nominare un comitato - composto da tre dirigenti regionali - che dovrà esaminare la richiesta (per la quale andranno predisposti moduli ad hoc). La pratica sarà gestita in via riservata, e anche per questo qualora il dipendente fosse "trasferito in un altro ente, non si potrà "traslocare" la carriera alias da Palazzo Lombardia al nuovo posto di lavoro.

Il nuovo nome varrà fino a quando il lavoratore sarà in servizio e non potrà essere «un nominativo offensivo e/o volgare». Una volta completata la pratica, al dipendente verranno cambiati la targa sulla porta dell'ufficio, il badge per gli spazi lavorativi, la mail istituzionale, il nome con il quale viene indicato nella rubrica telefonica dell'ufficio. Attenzione: varrà solo in ambito lavorativo. «Per tutti gli atti aventi rilevanza verso l'esterno - si legge - è utilizzata esclusivamente l'identità anagrafica e, pertanto, Regione Lombardia non produce alla persona richiedente alcuna attestazione e/o certificazione ad uso esterno riferibile all'identità alias». Allo stesso modo, il nuovo nome del dipendente

non potrà essere utilizzato per firmare atti o provvedimenti e non risulterà sulle buste paga, sul numero di matricola o su eventuali procedimenti disciplinari, come previsto dall'articolo 28 del contratto collettivo degli enti locali. In base al quale, appunto, Palazzo Lombardia ha dovuto introdurre la novità. Il nuovo regolamento prevede anche che in Regione, qualora il dipendente con carriera alias ne

Avranno mail, badge e targhetta con il nuovo nome, ma gli atti ufficiali saranno firmati con quello originario

faccia richiesta, vengano realizzati dei servizi igienici «neutri rispetto al genere, se presenti, o corrispondenti all'identità di genere della lavoratrice/del lavoratore».

Non si tratta di un inedito nell'ambito delle pubbliche amministrazioni: a dicembre un regolamento simile è stato per esempio adottato dal Comune di Milano. Certo è però che, nella Lombardia a trazione leghista,

e dove Fdi è partito principale della maggioranza, la novità colpisce. Anche alla luce della vera e propria "crociata" condotta nei mesi scorsi da Fratelli d'Italia, in Consiglio regionale, per chiedere alla Regione di attivarsi affinché nelle scuole lombarde non fosse più data la possibilità agli studenti di richiedere l'attivazione della carriera alias.

1 punti È previsto dal contratto

1 Il regolamento viene introdotto a Palazzo Lombardia per i dipendenti della giunta regionale, in virtù del contratto collettivo

2

Dove varrà il dipendente potrà usare l'identità alias solo in ambito lavorativo, ma non per sottoscrivere atti ufficiali

3

I cambiamenti il lavoratore con carriera alias avrà una nuova targhetta sulla porta del suo ufficio, una mail e un badge per gli spazi lavorativi rinnovati

4

Il precedente Lo scorso dicembre ha stilato un regolamento simile il Comune di Milano, in base all'articolo 28 del Ccnl Funzioni Locali

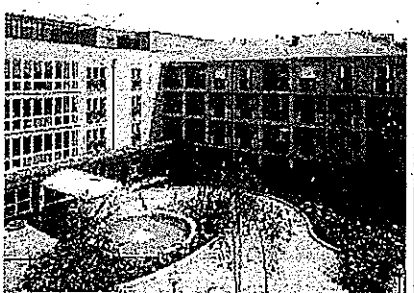


La giunta il regolamento si applicherà solo a Palazzo Lombardia. Esclusi per ora i dipendenti del Pirellone

La sanità I primi due ospedali di comunità affidati alla gestione dei privati

La graduatoria è stata chiusa nei giorni scorsi. E, adesso, le due strutture private hanno tre mesi per mettersi in regola con i requisiti di accreditamento, che sono sia organizzativi, sia relativi al personale (a partire da quello medico, per esempio, che deve garantire una copertura di almeno 4,5 ore sei giorni su sette, e con la pronta disponibilità la notte e durante i festivi) sia relativi agli spazi, per esempio con le camere in grado di permettere la presenza di un accompagnatore del paziente. Sono i due nuovi ospedali di comunità previsti nel territorio dell'Ats di Milano. Per la prima volta, in capo a due soggetti privati.

Corso Italia, in base a una delibera regionale dello scorso dicembre, ha infatti pubblicato una manifestazione d'interesse, alla quale si sono presentati due soggetti convenzionati: una rsa di Kos Care - l'unità di riabilitazione della residenza Anni Azzurri Mirasole, a Opera - e una del gruppo Zaffiro Nord (che ha presentato due candidature per due nuclei assistenziali) a Pogliano Milanese. Entrambi dovrebbero avere 20 posti, da destinare a pazienti che non sono più in una fase acuta della patologia, e quindi non hanno più bisogno di assistenza ospedaliera, ma al tempo stesso necessitano an-



Opera La residenza per anziani Anni Azzurri, all'interno della quale nascerà anche un Ospedale di comunità per la riabilitazione post ospedaliera

cora di terapie, per esempio per fare riabilitazione. Le due nuove strutture dovrebbero andare a sommarsi ai quattro ospedali di comunità già attivi nel territorio di Ats Milano. Di questi, nessuno è in città: tre sono nell'hinterland (due sono sotto il "cappello" dell'Asst Ovest milanese, uno dell'Asst Rhodense), mentre il quarto è a Lodi.

In base a quanto previsto dalla Regione a dicembre, in tutta la Lombardia dovrebbero essere undici i nuovi ospedali di comunità che potranno essere avviati anche da soggetti dell'area socioassistenziale (come, appunto, le Rsa) non solo pubblici ma anche privati. La delibera prevede che per ogni giorno di ricovero il

Pirellone corrisponda un rimborso di 154 euro. Obiettivo, spingere sulla creazione di queste strutture, previste dal Pnrr. Ma difficili da realizzare, visti anche gli stringenti requisiti organizzativi e strutturali. Di qui, anche la decisione di rivedere gli standard, per potenziare il nuovo modello di sanità territoriale, da potenziare dopo l'esperienza del Covid.

Il cardine del nuovo sistema, insieme agli ospedali di comunità, dovrebbero essere le nuove Case di comunità: a Milano, allora, è stata appena siglata l'intesa tra Comune, Asst Fatebenefratelli-Sacco e Ats perché Palazzo Marino conceda, per i prossimi 30 anni e in comodato d'uso, gli spazi di via Aldini 68,70,72 e 74, per realizzare una nuova casa di comunità. In tutto, 5.508 metri quadrati tra piano interrato, piano terra con giardino, primo, secondo e terzo piano: gli spazi saranno ristrutturati grazie a un milione e 481 mila euro in arrivo dal Pnrr, e altri 3 milioni di investimento regionale. L'operazione rientra nell'ambito di diverse concessione da parte del Comune di vari spazi per finalità sanitarie: tra questi, gli ex mercati comunali di Gorla e Niguarda.

- a.l.cor.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Art. 28**Identità alias in percorsi di affermazione di genere**

1. Al fine di tutelare il benessere psicofisico di lavoratori transgender, di creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità umana delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere, le Amministrazioni riconoscono un'identità alias al dipendente che ne faccia richiesta tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale. Modalità di accesso e tempi di richiesta e attivazione dell'alias saranno specificate in apposita regolamentazione interna, la carriera alias resterà inscindibilmente associata e gestita in contemporanea alla carriera reale. L'identità alias da utilizzare, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-novies del D. Lgs. n. 165/2001, al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale di cui all'art. 27 (Fascicolo personale), riguarda, a titolo esemplificativo, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio, eventuali tabelle di turno orari esposte negli spazi comuni, nonché divise di lavoro corrispondenti al genere di elezione della persona e la possibilità di utilizzare spogliatoio e servizi igienici neutri rispetto al genere, se presenti, o corrispondenti all'identità di genere del lavoratore.

2. Non si conformano all'identità alias e restano pertanto invariate tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti attinenti al dipendente che desidera intraprendere il percorso di affermazione di genere che hanno rilevanza strettamente personale (come ad esempio la busta paga, la matricola, i sistemi di rilevazione e lettura informatizzata della presenza, i provvedimenti disciplinari) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del lavoratore interessato.

Capo II**Istituti collegati all'orario di lavoro****Art. 29****Orario di lavoro**

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.



COMUNE DI PIACENZA

Comitato
Unico di

Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

ALL. 3

Piazza Cavalli, 2 – 29121 Piacenza
Tel. 0523.492393
cug@comune.piacenza.it
www.comune.piacenza.it

Piano azioni positive per l'anno 2024

OBIETTIVO 1

Migliorare il benessere del personale attraverso misure di welfare

Iniziativa 1.1

Prevedere per le dipendenti comunali parcheggi “rosa”, riservati e gratuiti vicino all'ingresso di tutte le sedi di lavoro, in particolare per quella di viale Beverora. Per una dipendente raggiungere la macchina posizionata in fondo all'enorme parcheggio dietro la Questura, nel tardo pomeriggio (quando, soprattutto di inverno, è già buio) rappresenta un elemento di forte disagio, se non di paura per l'estrema insicurezza della situazione e del contesto ambientale, vera e propria “terra di nessuno” dove qualunque malintenzionato può agire ai danni della persona senza che nessuno possa intervenire.

1. Inviare richiesta al Segretario comunale entro fine gennaio 2024, richiedendo una risposta con indicazione delle modalità di utilizzo del servizio.
2. Pubblicizzare l'iniziativa presso il personale attraverso la pagina Intranet dell'ente.
3. Monitorare l'effettivo utilizzo dei parcheggi riservati da parte del personale, richiedendo semestralmente ai gestori il numero di permessi rilasciati.

Iniziativa 1.2

Prevedere per i dipendenti comunali un abbonamento gratuito per la navetta che dal parcheggio dello stadio porta in piazza Sant'Antonino.

1. Inviare richiesta al Segretario comunale entro fine gennaio 2024, richiedendo una risposta con indicazione delle modalità di utilizzo del servizio.
2. Pubblicizzare l'iniziativa presso il personale attraverso la pagina Intranet dell'ente.
3. Monitorare l'effettivo utilizzo del servizio attraverso sondaggio interno.

Iniziativa 1.3

Prevedere per i dipendenti sconti e riduzioni per l'accesso alle strutture comunali (piscine e impianti sportivi, teatro, musei e mostre).

1. Inviare richiesta al Vicesindaco e assessore al Bilancio entro fine gennaio 2024, richiedendo una risposta con indicazione delle modalità di utilizzo del servizio.



COMUNE DI PIACENZA

Comitato
Unico di

Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Cavalli, 2 – 29121 Piacenza

Tel. 0523.492393

cug@comune.piacenza.it

www.comune.piacenza.it

2. Pubblicizzare l'iniziativa presso il personale attraverso la pagina Intranet dell'ente.
3. Monitorare l'effettivo utilizzo del servizio attraverso sondaggio interno.

Iniziativa 1.4

Proporre l'aumento dell'importo del buono pasto da 7 a 8 euro (soglia che dal 2020, per quanto riguarda i buoni pasto elettronici, rimane non tassabile), così come avvenuto già in altri Comuni. A tal proposito sono stati contattati i Comuni di Sassari e Lanciano (in provincia di Chieti), i quali hanno confermato che il valore del buono pasto per i loro dipendenti è pari a 8 euro. Un esito frutto – hanno affermato i colleghi interpellati – dei criteri indicati in sede di Capitolato di gara, al fine di “ottenere condizioni economiche migliori rispetto a quelle offerte dalle Convenzioni Consip attualmente attive”.

I componenti del Cug sono altresì consapevoli che, come ribadito dalla sentenza 225/2013 della Corte Costituzionale, la competenza della determinazione del valore massimo dei buoni pasto dei dipendenti pubblici compete, in via esclusiva, allo Stato. E che l'art. 35 comma 7 del Ccnl Funzioni locali sancisce che “il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al D.L. 95/2012, che fissa in euro 7 il valore massimo dei buoni pasto”. Rimane però il fatto che alcuni enti locali sul territorio hanno operato nel senso sopra ricordato, fissando l'importo del buono pasto non a 7 ma a 8 euro.

1. Inviare richiesta al Segretario comunale entro fine gennaio 2024, richiedendo la formulazione di un parere di fattibilità tecnica nel merito della proposta, con indicazione – nel caso di responso positivo - delle conseguenti modalità di utilizzo del servizio.

Iniziativa 1.5

Proporre a favore dei dipendenti convenzioni con self-service in prossimità delle sedi comunali con tariffe agevolate.

1. Inviare richiesta al Segretario comunale entro fine gennaio 2024, richiedendo una risposta con indicazione delle modalità di utilizzo del servizio.
2. Pubblicizzare l'iniziativa presso il personale attraverso la pagina Intranet dell'ente.
3. Monitorare l'effettivo utilizzo del servizio attraverso richiesta all'ufficio Personale.



COMUNE DI PIACENZA

Comitato
Unico di

Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Cavalli, 2 – 29121 Piacenza

Tel. 0523.492393

cug@comune.piacenza.it

www.comune.piacenza.it

Iniziativa 1.6

Istituire spazi che possano funzionare alla stregua di “asili aziendali”. L’argomento è delicato in quanto, è risaputo, molte famiglie per i loro figli nelle strutture comunali non trovano posto. Una strada eventualmente percorribile potrebbe essere quella di sottoscrivere da parte del Comune una convenzione ad hoc con Spazio 4 (e/o strutture simili), prevedendo la presenza di educatori / baby sitter.

Iniziativa 1.7

Rivolgere l’invito ad esprimere una manifestazione di interesse a operatori economici, finanziari (in particolare il pensiero corre agli istituti di credito che svolgono attività di tesoreria per conto del Comune) e/o esercizi commerciali disponibili a offrire ai dipendenti del Comune di Piacenza sconti, offerte e promozioni esclusive sull’acquisto di beni e servizi, con tariffe agevolate rispetto a quelle normalmente proposte al pubblico.

1. Inviare richiesta al Segretario comunale entro fine gennaio 2024, richiedendo una risposta con indicazione delle modalità di utilizzo del servizio.
2. Pubblicizzare l’iniziativa presso il personale attraverso la pagina Intranet dell’ente.
3. Monitorare l’effettivo utilizzo del servizio attraverso richiesta all’ufficio Personale.

OBIETTIVO 2

Aumentare il senso di appartenenza del personale nei confronti dell’ente e migliorarne l’attrattività.

Iniziativa 2.1

Proporre la mappatura, in collaborazione con gli uffici tecnici, dei malfunzionamenti degli impianti presso le sedi comunali.

1. Inviare a ciascun ufficio una richiesta dei malfunzionamenti riscontrati negli ultimi 12 mesi, entro fine gennaio 2024 (individuando eventualmente un referente per ciascuna delle sedi comunali e istituendo un coordinamento degli stessi).
2. Richiedere la partecipazione del Cug all’incontro annuale tra i RLS e il Direttore generale.
3. Raccogliere e sistematizzare le segnalazioni ricevute, entro fine marzo 2024.



COMUNE DI PIACENZA

Comitato
Unico di

Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Cavalli, 2 – 29121 Piacenza

Tel. 0523.492393

cug@comune.piacenza.it

www.comune.piacenza.it

4. Inviare le segnalazioni sistematizzate all'ufficio manutenzioni, patrimonio e/o ufficio tecnico, entro fine aprile 2024.
5. Verificare se i malfunzionamenti sono stati risolti, inviando a ciascun ufficio una richiesta dei malfunzionamenti riscontrati negli ultimi 12 mesi, entro fine settembre 2024 (specie per quanto riguarda il riscaldamento).

Iniziativa 2.2

Sul tema sicurezza dei dipendenti che lavorano nelle sedi dove sono previsti l'afflusso e la presenza del pubblico, si osserva che in via Beverora la gente può entrare e salire le scale, introdursi negli uffici dei vari piani e, soprattutto nei pomeriggi, il rischio è di vedersi improvvisamente davanti o all'interno dell'ufficio estranei, magari con cattive intenzioni; anche in via Scalabrini, i cittadini suonano il campanello, viene loro aperto, poi però non c'è nessuno nell'atrio che fa filtro, non c'è una sala ricevimento, il dialogo con i cittadini avviene in ufficio o nel corridoio, è un vero caos organizzativo, per i dipendenti non c'è nessuna tutela.

Alla luce di tali riflessioni e preoccupazioni, il Cug rileva la necessità di prevedere la presenza della vigilanza e/o di un servizio di portierato e/o della Polizia Locale (anche di uffici amministrativi, la presenza della divisa è spesso elemento di deterrenza per i malintenzionati) presso le sedi nelle quali vi siano sportelli e punti di contatto con l'utenza. In alternativa, l'ipotesi è quella di prevedere il ricevimento dell'utenza solo su appuntamento. In via Beverora sarebbe utile anche allestire una porta / parete (con la possibilità della chiusura a chiave) poco prima dei gradini che portano all'ascensore, per impedire appunto che estranei si introducano nella palazzina.

1. Inviare richiesta al Segretario comunale entro fine gennaio 2024, richiedendo una risposta con indicazione delle modalità di concreta realizzazione dell'iniziativa di cui trattasi.
2. Pubblicizzare l'iniziativa presso il personale attraverso la pagina Intranet dell'ente.
3. Monitorare l'efficacia dell'iniziativa attraverso un sondaggio specifico al personale di sportello, da erogare prima dell'attivazione dell'iniziativa e dopo 6 mesi dall'attivazione del servizio.

Iniziativa 2.3

Per le stesse ragioni illustrate al punto precedente, richiedere l'acquisto e il posizionamento di armadietti individuali per gli effetti personali dei dipendenti che operano nelle sedi e negli uffici a contatto con il pubblico.



COMUNE DI PIACENZA

Comitato
Unico di

Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Cavalli, 2 – 29121 Piacenza

Tel. 0523.492393

cug@comune.piacenza.it

www.comune.piacenza.it

1. Inviare richiesta al Segretario comunale entro fine gennaio 2024, richiedendo una risposta con indicazione delle modalità di concreta realizzazione dell'iniziativa.
2. Pubblicizzare l'iniziativa presso il personale attraverso la pagina Intranet dell'ente.

Iniziativa 2.4

Per le stesse ragioni illustrate al punto 2.2., richiedere l'acquisto e il posizionamento di telecamere a circuito chiuso per la sorveglianza degli ingressi degli uffici comunali.

3. Inviare richiesta al Segretario comunale entro fine gennaio 2024, richiedendo una risposta con indicazione delle modalità di concreta realizzazione dell'iniziativa.

Iniziativa 2.5

Richiedere l'installazione di un risponditore automatico/segreteria telefonica durante gli orari di chiusura degli uffici, con indicazione degli orari di ricevimento dell'utenza.

4. Inviare richiesta al Segretario comunale entro fine gennaio 2024, richiedendo una risposta con indicazione delle modalità di concreta realizzazione dell'iniziativa.

Iniziativa 2.6

Raccolta da parte del Cug delle segnalazioni di mancanza di rispetto delle regole di comportamento e di civile convivenza che non vengono risolte.

1. Inviare una mail a tutti i dipendenti con richiesta di invio della segnalazioni, entro fine gennaio 2024.
2. Raccogliere e sintetizzare le segnalazioni ricevute, valutando quelle fondate, privilegiando le segnalazioni che si riferiscono allo stesso tema.
3. Redazione di un rapporto di sintesi.
4. Invio del rapporto al Segretario comunale.

Iniziativa 2.7

Adottare un percorso formativo specifico di pacchetti applicativi a uso quotidiano (es. excel base/intermedio, redazione atti, protocollo, uso Gmail e a seconda del settore in cui si è assegnati, in aggiunta, corsi specifici, ad es. per chi tratta argomenti contabili corso base di contabilità pubblica) rivolto in particolare ai neo assunti, in modo da trattenere, potenziare e applicare ciò che si è studiato per il concorso nell'ambito



COMUNE DI PIACENZA

Comitato
Unico di

Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Cavalli, 2 – 29121 Piacenza

Tel. 0523.492393

cug@comune.piacenza.it

www.comune.piacenza.it

della realtà lavorativa (percorso già in parte avviato dall'ente ma che merita di essere promosso nello specifico e inserito come obiettivo).

1. Inviare richiesta al Segretario comunale entro fine gennaio 2024, richiedendo una risposta con indicazione delle modalità di concreta realizzazione dell'iniziativa.
2. Pubblicizzare l'iniziativa presso il personale attraverso la pagina Intranet dell'ente.
3. Monitorare l'efficacia dell'iniziativa attraverso un sondaggio specifico rivolto ai partecipanti ai corsi.

Iniziativa 2.8

Attivare un percorso specifico di reinserimento per chi rientra dal lavoro dopo lunga assenza (per malattia, maternità, aspettativa, ecc.), ad esempio con percorsi di formazione di potenziamento e aggiornamento, in modo da facilitare chi ha dovuto assentarsi dal lavoro per motivi di salute o familiari, facilitandone il reinserimento, anche attraverso una rete di condivisione e passaggio di informazioni tra i vari Servizi.

1. Inviare richiesta al Segretario comunale entro fine gennaio 2024, richiedendo una risposta con indicazione delle modalità di concreta realizzazione dell'iniziativa.
2. Pubblicizzare l'iniziativa presso il personale attraverso la pagina Intranet dell'ente.
3. Monitorare l'efficacia dell'iniziativa attraverso un sondaggio specifico rivolto al personale coinvolto.

OBIETTIVO 3

Contrastare le discriminazioni, rendendo accessibile a tutti i colleghi gli uffici comunali

Iniziativa 3.1

Mappatura delle barriere architettoniche presenti all'interno di tutti gli uffici comunali.

1. Contattare, in collaborazione con Servizi sociali del Comune, un esperto esterno per concordare le modalità di mappatura delle barriere architettoniche.
2. Redazione di un rapporto.
3. Invio del rapporto al Segretario comunale.
4. Revisione della mappatura dopo 2 anni.



COMUNE DI PIACENZA

Comitato
Unico di

Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Cavalli, 2 – 29121 Piacenza

Tel. 0523.492393

cug@comune.piacenza.it

www.comune.piacenza.it

Iniziativa 3.2

Creazione di uno sportello di ascolto, al quale i dipendenti possano rivolgersi per manifestare criticità, supporto psicologico, di mediazione, con feedback ai dirigenti sulla valorizzazione delle competenze dovute alle differenze d'età, di genere e fase di vita e lavoro ed eventuali fragilità /disabilità.

1. Inviare richiesta al Segretario comunale entro fine gennaio 2024, richiedendo una risposta con indicazione delle modalità di realizzazione dell'iniziativa.
2. Costituzione, in collaborazione con il Settore Promozione della collettività, dello sportello di ascolto.
3. Pubblicizzazione dell'iniziativa presso il personale attraverso la pagina Intranet dell'ente.
4. Monitorare l'efficacia dell'iniziativa tramite sondaggi a cadenza semestrale.

Iniziativa 3.3

Raccolta, analisi, eventuale adozione e 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 attraverso incontri/riunioni o eventi.

1. Contattare, al fine di procedere in tal senso, la Consigliera Provinciale di Parità, nonché gli enti del territorio provinciale che prevedono all'interno della loro struttura la presenza del Cug.
2. Promozione di un confronto con le realtà di cui sopra, al fine della redazione di un rapporto/inventario delle best practices in essere nel nostro territorio
3. Adozione e disseminazione delle migliori pratiche individuate all'interno dell'ente.

Iniziativa 3.4

Istituzione di un gruppo di lavoro dedicato alla redazione di progetti per la riduzione delle criticità derivanti dallo stress-lavoro correlato, avente l'obiettivo di creare all'interno dell'Amministrazione una filiera di diverse opportunità e strumenti a disposizione del lavoratore che si trova a vivere una situazione di disagio, allo scopo di prevenire e superare eventuali difficoltà generate da conflitti o malesseri sul luogo di lavoro (magari collaborando in sinergia con l'eventuale gruppo di ascolto di cui all'iniziativa 3.2).

5. Inviare richiesta al Segretario comunale entro fine gennaio 2024, richiedendo una risposta con indicazione delle modalità di realizzazione dell'iniziativa.
6. Costituzione del gruppo di lavoro, finalizzandone l'attività in funzione degli scopi summenzionati.



COMUNE DI PIACENZA

Comitato
Unico di

Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Cavalli, 2 – 29121 Piacenza

Tel. 0523.492393

cug@comune.piacenza.it

www.comune.piacenza.it

7. Redazione di un documento di Valutazione del rischio da stress lavoro correlato da somministrare a tutto il personale dell'ente.
8. Alla luce delle risultanze emerse, redazione di un "Piano di miglioramento" con l'individuazione delle aree su cui focalizzarsi per ridurre il rischio, tramite analisi preliminare e proposte operative.
9. Pubblicizzazione dell'iniziativa presso il personale attraverso la pagina Intranet dell'ente.
10. Monitorare l'efficacia dell'iniziativa tramite sondaggi a cadenza semestrale.

Iniziativa 3.5

Promuovere un'attività di ascolto e valutazione del carico psico/fisico dei lavoratori che si prendono cura dei propri cari in difficoltà (caregiver), per aiutare questi colleghi a conciliare nel miglior modo possibile i tempi di vita e di lavoro.

1. Inviare richiesta al Segretario comunale entro fine gennaio 2024, richiedendo una risposta con indicazione delle modalità di realizzazione dell'iniziativa.
2. Attivazione dell'iniziativa, in collaborazione con il Settore Promozione della collettività.
3. Pubblicizzazione dell'iniziativa presso il personale attraverso la pagina Intranet dell'ente.
4. Monitorare l'efficacia dell'iniziativa tramite sondaggi a cadenza semestrale.

Iniziativa 3.6

Invitare l'Amministrazione ad adeguare il Regolamento interno dell'ente, in funzione dell'accoglimento concreto e sostanziale delle indicazioni di cui all'art. 28 del Ccnl Funzioni Locali, che promuove e tutela l'identità di genere. E' notizia di questi giorni che la città Metropolitana di Milano - prima in Italia - ha adottato una delibera di Giunta in base alla quale ai dipendenti che stanno affrontando un percorso di transizione è consentito adottare l'identità di alias. Obiettivo dell'iniziativa è quello di migliorare il benessere del personale dell'ente, garantendo a chi non si riconosce nel genere dichiarato alla nascita la possibilità di vivere in un ambiente sereno, improntato al rispetto della privacy e della dignità individuale, idoneo a favorire i rapporti interpersonali basati sul rispetto delle libertà e dell'inviolabilità della persona riducendo possibili situazioni di difficoltà o malessere.

1. Inviare richiesta al Segretario comunale entro fine gennaio 2024, richiedendo una risposta con indicazione dei tempi e delle modalità di realizzazione dell'iniziativa.
2. Avvio di un dialogo e collaborazione, oltre che con gli organi comunali preposti, con la Consiglieria Provinciale di Parità e con i rappresentanti sindacali.



COMUNE DI PIACENZA

Comitato
Unico di

Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Piazza Cavalli, 2 – 29121 Piacenza

Tel. 0523.492393

cug@comune.piacenza.it

www.comune.piacenza.it

3. Pubblicizzazione dell'iniziativa presso il personale attraverso la pagina Intranet dell'ente.