



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. 2/2024 - Riunione del 22 gennaio 2024

Lunedì, 22 gennaio 2024, alle ore 9, presso la Sala Cappelletti in Municipio, si è tenuta la riunione del Cug per discutere il seguente ordine del giorno:

1. Discussione della bozza di proposta del “Piano delle azioni Positive 2024” (all. 1)
2. 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.

1 - Discussione della bozza di proposta del “Piano delle azioni Positive 2024”

Alle battute iniziali dell'incontro partecipa il Segretario generale Luca Canessa che, per quanto riguarda la bozza del “Piano delle azioni positive 2024” esprime un parere assolutamente positivo, sottolineando però che le tempistiche attuali – legate alla necessità di approvare il Piao entro il 31 gennaio p.v. - rendono complesso includere quelle attività che prevedono impegni finanziari. Ne consegue che, mentre le proposte a costo zero possono senza alcun dubbio essere subito incluse nel Piano, le altre potranno



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

essere oggetto di valutazione nei prossimi mesi dell'anno. Ad esempio, la proposta dei parcheggi rosa, che va portata all'attenzione in primis dell'assessore alla Mobilità e inclusa in un programma più ampio. O quella della vigilanza in via Beverora, importante e condivisibile, ma che al momento - a causa della mancanza della copertura finanziaria - non può essere messa in calendario per una sua concreta attuazione. Il Segretario chiude il suo intervento sottolineando l'importanza del lavoro del Cug e, chiamato da altri impegni, lascia la riunione.

Il confronto procede con Francesca Delfanti che condivide la bozza di Piano delle Azioni Positive 2024 elaborata dal Cug. Alcune delle proposte presentate - sottolinea Delfanti - sono già incluse nello schema di Piano 2024-2026, in continuità con quello precedente.

La prima iniziativa relativa alla proposta dei parcheggi rosa in via Beverora, come già sottolineato dal Segretario, non potrà essere immediatamente inclusa nel Piano, data la necessità di un confronto con l'assessore competente.

Alla domanda del presidente Sgambuzzi, Delfanti chiarisce che le attività al momento non realizzabili verranno inserite nel Piano come studi di fattibilità o iniziative da approfondire.

Delfanti prosegue elencando le proposte: la richiesta per la navetta dallo Stadio va inserita in uno studio di fattibilità, in quanto l'ente ha già in essere una convenzione a favore dei dipendenti pubblici con l'Azienda dei Trasporti pubblici locale; l'iniziativa 1.3, relativa all'agevolazione per l'accesso alle strutture comunali, può essere inserita in uno studio di fattibilità, aprendo un dialogo con i gestori.

La questione del buono pasto - sostiene Delfanti - è materia da contrattazione collettiva, sarebbe forse utile discuterne in un'altra sede. Il presidente Sgambuzzi sottolinea che altri enti sono riusciti a portare il buono pasto dai 7 agli 8 euro, quindi varrebbe la pena approfondire la materia. Delfanti ricorda che il Piano è legato ad azioni volte al benessere dei dipendenti e che il tema del buono pasto è più legato ad aspetti economici. Sgambuzzi afferma che portare avanti la questione potrebbe essere un vantaggio non solo per i dipendenti ma anche per l'ente, soprattutto a livello di immagine. Pirillo suggerisce di inserire questo tema tra quelli da discutere nel corso dell'anno.

Delfanti prosegue dicendo che, con riferimento alla proposta di attivazione di convenzioni per i dipendenti con self service o esercizi di ristorazione collettiva nei pressi delle sedi dell'ente (1.5-1.7), ai vari operatori del territorio verrà chiesto di dichiarare la loro manifestazione di interesse e di presentare proposte.

Sulla questione dei nidi aziendali, Delfanti chiede se c'è già un numero di persone interessate. Anche questo tema potrebbe essere inserito tra quelle azioni del Piano oggetto di uno studio di fattibilità, per valutare il fabbisogno all'interno dell'ente in relazione alle necessità concrete.

Si passa poi a riflettere sull'attività proposta di monitoraggio degli impianti di riscaldamento/raffreddamento (i quali attualmente non garantiscono un funzionamento costante). Mentre i temi della sicurezza e dell'installazione di telecamere a circuito chiuso



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

nei punti di accesso delle varie sedi comunali verranno inseriti nel Piano ai fini di una verifica della sostenibilità economica. Stessa cosa per l'ipotesi di posizionamento degli armadietti per i dipendenti che lavorano a contatto con il pubblico, che sarà oggetto di uno studio di fattibilità. Per ciò che attiene l'attivazione di un risponditore telefonico: il servizio esiste già, ma va assolutamente migliorato, insieme ai lavori di adeguamento del centralino, si lavorerà in questa direzione. Simona Conti interviene specificando che si sta facendo una ricognizione degli orari di apertura di tutti gli uffici, per giungere all'uniformità degli stessi in modo da rendere più semplice per il cittadino l'accesso ai servizi.

La proposta 2.6 verrà sicuramente inserita nel Piano, soprattutto per ciò che riguarda l'attenzione agli eventuali comportamenti discriminatori messi in atto dai colleghi.

Anche il tema della formazione per chi rientra dopo un'assenza prolungata (malattia, maternità ecc.) sarà incluso tra quelli previsti nel Piano.

Per ciò che riguarda la verifica delle possibili barriere architettoniche presenti presso le sedi comunali verrà redatto uno studio di analisi e di fattibilità economica.

Anche la proposta relativa alla creazione di uno sportello di ascolto è condivisa, tanto che è allo studio l'ipotesi di inserirlo come servizio di counseling, a cui potrà dare un supporto anche l'Ausl di Piacenza. E' necessario capire come declinarlo all'interno del Piano, si potrebbe partire - per capire come strutturarlo - con uno studio di fattibilità, prendendosi il tempo per approfondire l'argomento in modo accurato.

Il tema che riguarda la raccolta, l'analisi e la disseminazione di buone pratiche nell'ambito del Cug è già stato attenzionato, sono previsti incontri con il Consigliere di parità. E' ritenuto interessante anche l'istituzione del gruppo di lavoro per ridurre le criticità legate allo stress da lavoro correlato, sarà necessario coinvolgere figure competenti (Rsp, Medico del Lavoro). Simona Conti fa notare che la valutazione dello stress correlato è stata fatta facendo compilare ai dirigenti un questionario ad hoc, ma meglio sarebbe individuare un campione di dipendenti a cui sottoporlo.

La questione dei lavoratori caregiver si potrebbe declinare all'interno dello sportello di ascolto.

Nel merito del tema dell'identità alias, è da valutare la posizione dell'Amministrazione: ovviamente – è opinione del Cug - si spera che non ci siano pareri discordanti, il tema verrebbe inserito all'inizio come azione di sensibilizzazione.

Francesca Delfanti, affrontate e discusse tutte le proposte presentate dal Cug, condivide con i presenti una bozza del Piano delle azioni positive. Anna Pirillo suggerisce di vedere come siano state incluse le proposte emerse dall'attività del Cug, all'interno della proposta di Piano, in modo che già nella giornata sia possibile fare un confronto con il Consigliere di Parità, raccogliendone il parere e chiudendo con l'approvazione del Piano entro la settimana.



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

Nel frattempo, accede alla riunione collegata da remoto la collega Emanuela Gennari, che interviene in particolare sull'ipotesi di creare una sorta di asilo aziendale. Su questo tema – sottolinea - è necessario fare attenzione, le strutture devono rispettare precisi requisiti e prescrizioni particolari. Il percorso quindi non è semplice, sarebbe forse meglio individuare uno spazio, per attività di baby sitting, con un rapporto di tipo privatistico. Delfanti riprende la parola, chiarendo che si partirà, come già precisato, solo con un'analisi del fabbisogno, per poi verificare le effettive necessità.

Si ritorna alla visualizzazione della bozza di Piano. Come obiettivi specifici al suo interno sono citati: le politiche formative, la promozione di azioni per migliorare il benessere organizzativo e il contrasto delle discriminazioni e di qualunque forma di violenza.

La maggior parte delle attività contenute all'interno delle tre macro azioni vanno in continuità con il Piano delle azioni positive precedente. Delfanti scorre lo schema di Piano, facendo notare di avere inserito tutte le proposte presentate dal Cug, tranne le due azioni iniziali: parcheggi rosa e buono pasto. Il primo tema può essere inserito come elemento di valutazione, da cui partire per un confronto con l'assessore competente e il direttore generale. Per il secondo tema Anna Pirillo suggerisce di fare un passaggio con le organizzazioni sindacali, nel Piano l'argomento può essere inserito come appunto.

Prende la parola la collega Maura Alessandroni, per proporre di allargare a tutti i dipendenti comunali la possibilità di accedere ai parcheggi contigui alla sede di viale Beverora, non solo alla zona D, la convenzione in essere con Piacenza Parcheggi, che prevede la possibilità di pagare 1 euro al giorno per la sosta. Ancora meglio sarebbe spostare la zona dei parcheggi davanti alla sede di viale Beverora, in modo tale che siano nella zona più illuminata.

3 – Varie ed eventuali

Nessun tema viene proposto al confronto dei partecipanti alla riunione.

Non essendovi null'altro da discutere, l'incontro si chiude alle ore 10.15.

Il presidente

Gianluca Sgambuzzi



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

oll. 1

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.