



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. 5/2024 - Riunione del 16 dicembre 2024

Lunedì, 16 dicembre 2024, alle ore 9, presso la saletta affrescata in Municipio, si è tenuta la riunione del Cug per discutere il seguente **ordine del giorno**:

1. Condivisione e riflessioni nel merito dell'incontro del 27 novembre scorso con il direttore generale Luca Canessa, sulle azioni positive messe in campo dal Cug negli ultimi mesi e da concretizzare nel 2025
2. Nuove e ulteriori azioni positive da inserire nel Piano Triennale 2025-2027
3. Varie ed eventuali.

Alla riunione sono presenti: Cinzia Gregori, Riccardo Buzzi, Paola Filios, Simona Conti, Maura Alessandrini, Marco Gandofi e Gianluca Sgambuzzi. Assenti giustificati i restanti componenti del Cug.

PUNTO 1

Aperta la seduta, il presidente Gianluca Sgambuzzi ripercorre i contenuti dell'incontro di mercoledì 27 novembre in Municipio, tra il Cug, il direttore generale Luca Canessa e la collega Francesca Delfanti, i cui esiti sono illustrati nel resoconto in **allegato 1**.

A seguire i presenti prendono in esame l'azione positiva *“Costituzione gruppo di lavoro sull'individuazione dei fattori legati all'aumento dello stress – lavoro correlato derivante da processi di lavoro, situazioni personali e modelli organizzativi”* (documento in **allegato 2**). Alla luce del favore espresso dal direttore generale nel corso dell'incontro del 27 novembre, circa l'iniziativa di cui sopra nonché rispetto alla proposta di *istituire all'interno del Comune di Piacenza la figura professionale (psicologo, in particolare) del “consigliere di fiducia”*, i partecipanti all'incontro convengono di formalizzare al dg le due suddette proposte (in **allegato 3** la bozza della nota).

A margine del tema in argomento, Cinzia Gregori e Simona Compiani (con una nota inviata tramite email il 12 dicembre) lamentano *la disomogeneità di applicazione del diritto di accesso all'utilizzo del lavoro agile all'interno dell'ente*. Capita infatti – sostengono - che il consenso al dipendente sia accordato o negato non in base a regole uniformi, ma in via discrezionale dal dirigente di riferimento. Il Cug quindi, pur comprendendo che in alcuni Servizi lo smart working sia di difficile se non incongrua attivazione, delega al Gruppo in fase di costituzione il compito di valutare se e come sia possibile migliorare l'uniformità di applicazione di tale modalità di lavoro con riferimento ai dipendenti che ne hanno diritto.



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

In seguito i presenti, con riferimento al documento in **allegato 4** “Regolamento per l’attivazione e la gestione dell’identità alias sulla base del principio di autodeterminazione di genere” e come concordato con il dg nel corso dell’incontro del 27 novembre, invitano il collega Riccardo Buzzi a organizzare – indicativamente attorno alla metà di gennaio - un incontro del Cug con il direttore generale Luca Canessa e le assessore Nicoletta Corvi e Serena Groppelli per valutare insieme il testo del Regolamento.

Successivamente i partecipanti, con riferimento all’ipotesi di attivare *sconti e convenzioni per i dipendenti presso bar, self-service ed esercizi di ristorazione collettiva nelle vicinanze delle sedi dell’ente*, come concordato con il dg nel corso dell’incontro del 27 novembre, invitano il collega Gianluca Sgambuzzi a scrivere al direttore generale Luca Canessa e a Rita Parmigiani, EQ del Servizio Risorse umane affinché vengano predisposti uno o più avvisi rivolti al mercato - del tipo “Stiamo cercando ...” -, in modo da consentire agli esercizi commerciali interessati di presentare la loro proposta/offerta (in **allegato 5** la bozza della nota).

A seguire i presenti, con riferimento al documento in **allegato 6** “Studio di fattibilità per sconti e riduzioni per i dipendenti per l’accesso a strutture comunali quali piscine e impianti sportivi, teatro, musei e mostre” nonché all’ipotesi dell’abbonamento gratuito per i dipendenti alla navetta che dal parcheggio dello Stadio porta in piazza Sant’Antonino, sempre in linea con quanto emerso durante l’incontro con il dg del 27 novembre, convengono di trasmettere all’attenzione del direttore generale Luca Canessa l’invito a valutare la fattibilità dell’azione (concentrando gli sconti e le riduzioni a: servizio navetta parcheggio dello Stadio - piazza Sant’Antonino; ingresso nei musei civici e alla Galleria Ricci Oddi; ingresso negli impianti sportivi comunali per praticare nuoto e tennis) al fine di procedere alla sua concreta attuazione (in **allegato 7** la bozza della nota).

Per quanto riguarda invece l’azione positiva “*posizionamento di armadietti individuali per gli effetti personali dei dipendenti che operano nelle sedi e negli uffici a contatto con il pubblico*”, su suggerimento del direttore generale Luca Canessa, il Cug chiederà alla responsabile del Servizio Economato, Simona Conti lumi e riscontri sull’impatto economico dell’iniziativa, appreso il quale sarà possibile ragionare insieme sull’ipotesi di procedere.

Sul discorso invece della “*individuazione nella sede di via Beverora di uno o più spazi (uno per piano sarebbe l’ideale) accoglienti puliti e dignitosi da adibire ad area ristoro*” (dove posizionare i distributori automatici di bevande in bottiglia, alimenti confezionati e caffè, sedie e almeno un tavolo), il direttore generale Luca Canessa conferma che ne parlerà con i dirigenti Massimo Sandoni ed Enrico Mari per valutarne la fattibilità.

Per ciò che concerne l’azione legata alla “*mappatura delle barriere architettoniche che ostacolano l’accesso e la mobilità delle persone con disabilità presso gli uffici comunali*”, posto che attualmente all’interno dell’ente a occuparsene sono due gruppi di lavoro - uno facente capo alle assessore Nicoletta Corvi e Adriana Fantini e al dirigente Massimo Sandoni, l’altro coordinato dal dirigente Luigi Squeri – il Cug al suo interno nei prossimi



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

giorni verificherà l'interesse di uno o più dei suoi componenti a fare parte dell'uno o dell'altro. Dopo di che, identificati i due componenti da proporre, verrà chiesto a ciascuno dei due gruppi di inserire il delegato o la delegata del Cug individuato/a.

Sul tema della *difficoltà di gestione del parco biciclette e del parco macchine comunali*, la responsabile del Servizio Economato, Simona Conti informa i presenti che pochi giorni fa il Consiglio comunale ha approvato il nuovo Regolamento dell'Economato, che entrerà in vigore il 2 gennaio. Dopo tale data, nonché alla luce di un esame approfondito della situazione, verranno stabilite e pubblicate sulla Intranet chiare istruzioni sulla gestione del parco mezzi.

PUNTO 2

In seguito, la collega Paola Filios avanza la proposta di istituire all'interno dell'ente uno sportello per accogliere le segnalazioni delle/dei dipendenti su episodi legati alla discriminazione di genere (violenza, stalking, mobbing, ecc.). Alla luce della complessità e delicatezza della materia, l'idea sarà sottoposta all'attenzione del direttore generale Luca Canessa per un successivo approfondimento.

Con riferimento invece al suggerimento della collega Anella Di Arienzo, espresso in una nota indirizzata al Cug, di dare la possibilità ai dipendenti di piazza Cavalli di usare liberamente l'ascensore senza dover prima chiamare gli addetti alla portineria, Simona Conti informa i presenti che è *in fase di studio l'ipotesi di far entrare i dipendenti dalla porticina di via Pietro Da Cagnano con il badge*. Le aziende contattate devono far pervenire i preventivi.

PUNTO 3

Nelle battute conclusive dell'incontro i presenti riflettono a voce alta sul fatto che una parte dei componenti non partecipa ai lavori del Cug. Un suggerimento condiviso dai più è quello di verificare nelle prossime settimane l'effettivo interesse delle colleghe e dei colleghi in tal senso. Laddove qualche disponibilità dovesse venire a mancare, l'idea dei presenti è quella di chiedere all'Amministrazione e alle organizzazioni sindacali di coinvolgere nel Cug, per quanto possibile, dipendenti giovani e/o neoassunti.

Non essendovi null'altro da discutere, l'incontro si chiude alle ore 11.

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

211. 1

Verbale n. 4/2024 - Incontro del 27 novembre 2024

Si è svolto mercoledì 27 novembre, alle ore 9.30, presso la saletta affrescata in Municipio, l'incontro del Cug con il direttore generale Luca Canessa e la collega Francesca Delfanti (in videocall) per un confronto sulle iniziative in essere e sulle azioni positive da inserire nel nuovo Piano triennale 2025-2027. Alla riunione per il Cug sono presenti: Cinzia Gregori, Riccardo Buzzi, Simona Compiani, Paola Filios, Alessia Donati, Marco Gandolfi e Gianluca Sgambuzzi. Aperta la seduta, il presidente Gianluca Sgambuzzi illustra, in estrema sintesi, alcuni dei temi sui quali il Cug ha lavorato negli ultimi mesi. Presa la parola, il direttore generale esprime l'auspicio, condiviso dai presenti, che il dialogo tra Cug e l'Amministrazione sia costruttivo e improntato alla reciproca collaborazione.

Dopo di che è presa in esame la proposta di **"Costituzione di un gruppo di lavoro sull'individuazione dei fattori legati all'aumento dello stress – lavoro correlato derivante da processi di lavoro, situazioni personali e modelli organizzativi"**, frutto principalmente del lavoro di Cinzia Gregori. Il direttore generale valuta positivamente l'ipotesi, soprattutto laddove il Gruppo sia orientato a fungere da camera di compensazione e strumento volto a trovare soluzioni all'interno di dinamiche personali. In questo senso sarà importante riflettere sulla sua composizione. Paola Filios interviene per avanzare l'ipotesi, condivisa con il consulente Valerio Langé, di istituire all'interno del Comune di Piacenza la figura del "consigliere di fiducia", esperienza già avviata in altri enti. Il direttore generale condivide il suggerimento. Il prossimo passo sarà quindi la formalizzazione al dg (p.c. a Riccardo Buzzi) della proposta di costituzione del Gruppo di lavoro e di individuazione di una figura professionale (psicologo, in particolare) che possa svolgere l'incarico di consigliere di fiducia.

In seguito i presenti affrontano il tema del **"Regolamento per l'attivazione e la gestione dell'identità alias sulla base del principio di autodeterminazione di genere"**, frutto principalmente del lavoro di Riccardo Buzzi. Alla luce di precedenti contatti intervenuti con le assessore Nicoletta Corvi e Serena Groppelli, il direttore generale suggerisce di calendarizzare l'incontro con le due amministratrici per valutare insieme il testo del Regolamento.

Per quanto riguarda l'ipotesi di attivare **sconti e convenzioni per i dipendenti presso self-service ed esercizi di ristorazione collettiva nelle vicinanze delle sedi dell'ente**, il direttore generale approva l'ipotesi di predisporre uno o più avvisi rivolti al mercato, del tipo "Stiamo cercando ...", in modo da consentire agli esercizi commerciali interessati di presentare la loro proposta/offerta.

Successivamente sono prese in esame due ulteriori proposte: il documento **"Studio di fattibilità per sconti e riduzioni per i dipendenti per l'accesso a strutture comunali quali piscine e impianti sportivi, teatro, musei e mostre"**, frutto del lavoro di Simona Conti e **l'attivazione dell'abbonamento gratuito per i dipendenti alla navetta che dal**



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

parcheggio dello Stadio porta in piazza Sant'Antonino, suggerita da Paola Filios. Nel merito di quanto sopra, il direttore generale invita il Cug ad "asciugare" e precisare nel dettaglio il ventaglio delle riduzioni e degli sconti sui quali ragionare insieme e trasmettere la richiesta alla sua attenzione.

Per quanto riguarda la proposta, avanzata in particolare da Alessia Donati e Marco Gandolfi, di **posizionare armadietti individuali per gli effetti personali dei dipendenti che operano nelle sedi e negli uffici a contatto con il pubblico**, il direttore generale ha suggerito di chiedere all'Economato lumi sull'impatto economico di tale iniziativa. A fronte di tale risposta (scritta) si potrà ragionare insieme sull'ipotesi di procedere.

Sul discorso invece della **individuazione nella sede di via Beverora di uno o più spazi (uno per piano sarebbe l'ideale) accoglienti puliti e dignitosi da adibire ad area ristoro** (dove posizionare i distributori automatici di bevande in bottiglia, alimenti confezionati e caffè, sedie e almeno un tavolo), il direttore generale ha detto che ne parlerà con i dirigenti Massimo Sandoni ed Enrico Mari per valutarne la fattibilità.

Per ciò che concerne l'azione legata alla **mappatura delle barriere architettoniche che ostacolano l'accesso e la mobilità delle persone con disabilità presso gli uffici comunali**, è emerso che attualmente all'interno dell'ente a occuparsene sono due gruppi di lavoro: uno facente capo all'assessora Adriana Fantini e al dirigente Massimo Sandoni, l'altro coordinato dal dirigente Luigi Squeri. All'ultima riunione del primo ha già partecipato Gianluca Sgambuzzi, mentre per quanto riguarda il secondo nei prossimi giorni verrà chiesto al dirigente Luigi Squeri di inserire al suo interno un componente del Cug.

Sul tema della **difficoltà di gestione del parco biciclette e del parco macchine comunali**, sul quale nel corso dell'ultima riunione aveva posto l'accento Maura Alessandrini, la riflessione comune è che sia necessario far passare il messaggio che i mezzi non sono di un ufficio ma del Comune. In questo senso il direttore generale ha valutato con favore l'impegno dell'Economato, espresso dalla responsabile del Servizio Simona Conti nel corso dell'ultima riunione del Cug, di pubblicare sulla Intranet chiare istruzioni sulla gestione del parco autovetture e biciclette.

Non essendovi null'altro da discutere, l'incontro si chiude alle ore 11.30.



COMUNE DI PIACENZA

Comitato
Unico di

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

all.2

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

“Costituzione gruppo di lavoro sull’individuazione dei fattori legati all’aumento dello stress - lavoro correlato derivante da processi di lavoro, situazioni personali e modelli organizzativi”

E’ risaputo che lavorare in un ambiente piacevole crea benefici sia in capo al dipendente che in capo all’ente, che ne trae vantaggi nel medio lungo periodo, quali ad esempio: maggiore produttività e minor rischio di assenze per malattia, contenimento del turn over e riduzione delle potenziali controversie. Ci sono però eventi circostanze o situazioni che possono creare forti criticità nell’ambiente lavorativo e minare l’equilibrio psicofisico dei dipendenti.

In particolare, si rileva che con riferimento ai fattori stressogeni di cui al punto B) *“effetti che possono derivare fattori di stress”* del vigente Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), al punto 9 *“vi sono situazioni di disagio/lamentele?”* molti Settori hanno dato risposta affermativa, citando la parte conclusiva del DVR: *“Alcune criticità si riscontrano solo, in alcuni casi, relativamente ai carichi di lavoro (in alcuni settori, elevati per carenza di personale) o relativamente al contatto con il pubblico/l’utenza/il cittadino in genere (si fa riferimento alle attività di sportello ed alle attività esterne svolte dalla polizia locale). I datori di lavoro promuoveranno l’applicazione di eventuali misure migliorative coinvolgendo i lavoratori nella stesura delle procedure di lavoro, coordinando le diverse aree/settori lavorativi, assicurando una equa ed appropriata ripartizione dei carichi di servizio, rendendo noti gli orari lavorativi e turni con buon anticipo e garantendo l’osservanza delle pause e dei giorni di libertà”*.

Alla luce di quanto sopra, si ritiene opportuno e importante prendere in esame - al fine di monitorarne l’andamento e individuare possibili soluzioni - alcune particolari **cause del rischio dello stress-lavoro correlato**, individuate nel DVR attualmente vigente. Ovvero: i rischi derivanti da fattori psico-ambientali, organizzativi e da motivi personali (tralasciando quelli legati ad altri aspetti quali rumore, postazione lavorativa, ecc.) individuati tra i seguenti:

- particolari processi, che per complessità o ripetitività periodica o scadenze ravvicinate oppure che comportano passaggi tra diverse persone, possono generare situazione di stress;
- condizioni personali (fisiche, psichiche o familiari, condizioni di vulnerabilità, distanza dal luogo di lavoro) che determinano svantaggi alla persona interessata sotto il profilo dell’inserimento in un determinato contesto lavorativo e del conseguente coinvolgimento;
- modelli organizzativi che possono creare criticità sullo svolgimento delle funzioni attribuite agli uffici assegnati (es. confusione sul chi fa che cosa, appesantimento dei processi, sovrapposizione di attività svolte tra diversi uffici);



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

- erronea distribuzione dei carichi di lavoro, che può comportare la riduzione del tempo a disposizione per evaderli, costringendo quotidianamente la persona a fermarsi oltre l'orario di lavoro ordinario;
- introduzione di nuovi processi, che possono creare situazioni di disorganizzazione/aumento a scapito di alcuni soggetti;
- ambiente lavorativo (rapporto con i colleghi, comunicazione);
- rotazione del lavoro al fine di agevolare la multidisciplinarietà ed intercambiabilità e la crescita professionale.

PROPOSTA

Per procedere nel senso sopraindicato, il Cug propone quindi all'Amministrazione comunale **la costituzione di un Gruppo di lavoro** apposito di cui facciano parte uno o due referenti per ciascun Settore dell'Ente (chiamati a raccogliere e censire - in forma anonima -, tramite un apposito report impostato su un modello da condividere con l'Amministrazione, le criticità, le segnalazioni da parte dei dipendenti e le informazioni per ciascun Settore); l'istituzione di un appuntamento (a cadenza semestrale) di condivisione delle criticità, segnalazioni e informazioni raccolte dai referenti, con la partecipazione – oltre che dei referenti e di una rappresentanza del Cug - del direttore generale, del RSPP ed eventualmente del medico competente, per analizzare il quadro della situazione, le singole fattispecie e mettere in atto le possibili soluzioni; e, da ultimo, il monitoraggio sull'andamento del Gruppo di lavoro (sempre con cadenza semestrale).



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

Piacenza,

Alla c.a.

Direttore generale

Luca Canessa

p.c.

Tutti i componenti del Cug

p.i.

Supporto Amministrativo -

Servizio Segreteria Generale

Riccardo Buzzi

Oggetto: Costituzione gruppo di lavoro sull'individuazione dei fattori legati all'aumento dello stress – lavoro correlato derivante da processi di lavoro, situazioni personali e modelli organizzativi e individuazione di una figura professionale (psicologo) a cui affidare l'incarico di consigliere di fiducia

Con riferimento a quanto discusso e approvato nel corso dell'incontro in Municipio del 27 novembre scorso, presenti il direttore generale Luca Canessa e i rappresentanti del Cug dell'ente, si invita cortesemente codesta Amministrazione a:

- formalizzare la costituzione di un gruppo di lavoro sull'individuazione dei fattori legati all'aumento dello stress – lavoro correlato derivante da processi di lavoro, situazioni personali e modelli organizzativi;
- istituire all'interno del Comune di Piacenza una figura professionale (psicologo) alla quale affidare l'incarico di “consigliere di fiducia”.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni rimane naturalmente a disposizione, se necessario, per accompagnare e collaborare alla definizione delle due suddette iniziative.

Cordiali saluti

Il presidente

Gianluca Sgambuzzi

211.4

COMUNE DI PIACENZA

**REGOLAMENTO PER L'ATTIVAZIONE E LA GESTIONE DELL'IDENTITÀ ALIAS
SULLA BASE DEL PRINCIPIO DI AUTODETERMINAZIONE DI GENERE**

Approvato con delibera di Giunta comunale n° _____ del _____

SOMMARIO

- Art. 1. - OGGETTO E FINALITÀ DEL REGOLAMENTO: p. 3
- Art. 2. - REFERENTI: p. 3
- Art. 3 - RICHIESTA DI ATTIVAZIONE DELL'IDENTITÀ ALIAS: p. 4
- Art. 4. - MODALITÀ DI ATTIVAZIONE DELL'IDENTITÀ ALIAS: pp. 4 – 6
- Art. 5. - MODALITÀ ATTUATIVE: pp. 6 – 7
- Art. 6. - RILASCIO DI CERTIFICAZIONI: p. 7
- Art. 7. - ACCORDI DI RISERVATEZZA E RELATIVA VALIDITÀ: pp. 7 – 8
- Art. 8. - ACCORDI DI RISERVATEZZA E RELATIVA VALIDITÀ: p. 8
- Art. 9. - SCHEMA DI RICHIESTA E DI ACCORDO DI RISERVATEZZA: p. 8
- Art. 10. - VIOLAZIONI DEL REGOLAMENTO: p. 8
- Art. 11. - ENTRATA IN VIGORE DEL REGOLAMENTO: p. 9

Art. 1

OGGETTO E FINALITÀ DEL REGOLAMENTO

1. Il presente regolamento, sulla base del principio di autodeterminazione, ha per oggetto la disciplina dell'attivazione e della gestione dell'identità alias, con la finalità di creare un ambiente di lavoro inclusivo, privo di discriminazioni.
2. L'identità alias consiste nell'attribuzione di un'identità elettiva che consenta al personale interessato di avvalersi, all'interno dell'Ente, di un nome di elezione, diverso da quello anagrafico, da utilizzare nelle interazioni con l'Amministrazione Comunale.
3. L'identità alias non è aggiuntiva e coincide giuridicamente con quella già attivata al momento dell'assunzione contenente dati anagrafici e riferita alla persona richiedente; resta attiva fintanto che prosegue la carriera lavorativa, fatte salve le richieste di interruzione avanzate dalla persona richiedente.
4. In conformità all'art. 28 del C.C.N.L. Funzioni Locali 2019/2021, l'identità alias è regolata dal presente Regolamento e dall'accordo di riservatezza sottoscritto tra il personale interessato e il Comune di Piacenza, in persona del Dirigente competente in materia di risorse umane.

Art. 2

REFERENTI

1. L'attribuzione dell'identità alias, subordinata alla presentazione da parte della persona interessata, di richiesta di attivazione del procedimento, come specificato dall'art. 3 coinvolge:
 - un funzionario dell'area risorse umane come referente, da nominarsi con disposizione del dirigente competente, che assuma l'incarico di seguire le persone interessate nella procedura e, in seguito, qualora necessario
 - uno o più operatori tecnico/informatici dei sistemi informativi che dovranno provvedere ai necessari adeguamenti informatici e amministrativi per l'adozione dell'identità alias

Art. 3

RICHIESTA DI ATTIVAZIONE DELL'IDENTITÀ ALIAS

1. Coloro che intendono attivare una identità alias potranno accedere direttamente alle informazioni procedurali, opportunamente pubblicizzate sul sito web istituzionale, unitamente al recapito della persona referente, responsabile della identità alias, indicate all'art. 2.
2. La persona richiedente, dopo aver preso contatti per l'assunzione od assegnazione quale dipendente, ovvero in qualsiasi momento durante la vita lavorativa, dovrà presentare richiesta per sottoscrivere un Accordo di riservatezza con l'Amministrazione Comunale.
3. Il referente guiderà la persona interessata per la stipula dell'accordo di riservatezza e i necessari adeguamenti amministrativi, restando figura di riferimento per l'intero periodo effettivo della identità alias, e anche in seguito, se necessario, fatte salve le richieste di interruzione avanzate dalla persona interessata o le cause di interruzione. Resta fermo l'obbligo alla riservatezza nel trattamento dei dati sensibili della persona richiedente per tutti coloro che interverranno nel procedimento e per coloro a cui verrà comunicata l'identità alias della persona richiedente.
4. In caso di diniego, mancata risposta o differimento per ragioni organizzative dell'attivazione dell'identità alias, il richiedente ha facoltà di rivolgersi al Comitato Unico di Garanzia, il quale - in conformità e nell'ambito dei propri poteri di verifica - potrà: accertarsi che alla richiesta del dipendente sia stata data risposta; verificare che il richiedente sia soddisfatto della risposta ricevuta; accertarsi che l'agibilità e l'esercizio dell'identità alias, nei limiti previsti dalle norme che regolano la materia e alle condizioni disciplinate dal presente regolamento, siano soddisfatti all'interno dell'Ente.

Art. 4

MODALITÀ DI ATTIVAZIONE DELL'IDENTITÀ ALIAS

1. L'interessato che intenda ottenere l'assegnazione di un'identità provvisoria, ai sensi del presente Regolamento, deve presentare l'istanza di cui al precedente articolo 3 al dirigente competente in materia di risorse umane dell'ente, il quale, verificata con esito positivo la documentazione prodotta, lo ammette alla sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale.
2. A seguito della sottoscrizione di detto Accordo, necessaria per l'attivazione dell'identità alias, il Dirigente responsabile competente in materia di risorse umane:
 - a) informa il referente di cui all'art. 2 del presente regolamento
 - b) In relazione a ciascuno dei passaggi del procedimento che inizia con la sottoscrizione dell'Accordo di cui al comma 2, il Dirigente responsabile competente in materia di risorse umane e il referente sono responsabili di garantire la necessaria riservatezza sull'istanza presentata e su ogni successivo passaggio procedimentale previsto per la gestione della identità alias. Gli stessi sono altresì responsabili che il trattamento dei dati personali indicati nell'istanza avvenga nel pieno rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali di cui al Regolamento europeo 679/2016, con specifico riferimento all'articolo 9: "*Trattamento di categorie particolari di dati personali*".
 - c) il referente comunica i tempi e le modalità con cui verranno compiute le attività attuative ovvero l'eventuale differimento qualora, per ragioni organizzative o preminenti peculiarità del servizio di riferimento/assegnazione, non fosse attuabile una modifica tempestiva (es. difficoltà od imprevisti tecnici, personale dei servizi educativi 0/6 ad anno scolastico già avviato ecc): del predetto differimento e delle motivazioni ne viene data evidenza nell'accordo di riservatezza confidenziale.
3. La "carriera alias" è inscindibilmente collegata a quella riferita alla identità anagrafica legalmente riconosciuta dal richiedente e resta attiva per tutta la durata di quest'ultima, fatte salve le richieste di interruzione. Una volta passata in giudicato la sentenza che, ai sensi della legge 14 aprile 1082 n. 164, attribuisce alla persona un sesso diverso da quello enunciato nell'atto di

nascita, "carriera alias" viene disattivata e l'anagrafica della carriera del richiedente viene aggiornata sulla base del dispositivo della sentenza medesima.

4. Il richiedente si impegna a informare il referente di qualunque situazione che possa influire sui contenuti e sulla validità dell'Accordo confidenziale di cui al comma 1, in particolare, si impegna a comunicare tempestivamente:
 - a) l'emissione della sentenza di rettifica di attribuzione di sesso e di nome da parte del tribunale, la sentenza definitiva di rettificazione di attribuzione di genere anagrafico emessa dal Tribunale competente;
 - b) la propria decisione di interrompere il percorso intrapreso finalizzato a tale rettificazione;
 - c) la volontà di interruzione dell'identità alias per qualsiasi altra motivazione personale, senza obbligo di motivazione
5. Salvo i casi di diniego o differimento regolati dal presente articolo, i provvedimenti attuativi devono essere adottati entro 60 giorni dal ricevimento dell'istanza; non rilevano, ai fini dei predetti termini, eventuali richieste istruttorie o difficoltà tecniche.

Art. 5

MODALITÀ ATTUATIVE

1. Alla persona interessata sono rilasciati:
 - a) un nuovo badge conforme all'identità alias annullando, laddove già esistente, la tessera di cui disponeva in precedenza, targhette identificative e quanto serva ad un riconoscimento univoco del genere di elezione;
 - b) nuove credenziali e indirizzo email di ente conformi all'identità alias per l'accesso ai sistemi gestionali ed ai servizi informatici dell'Amministrazione comunale quali i sistemi di rilevazione e lettura informatizzata delle presenze/assenze, aggiornati in visualizzazione.
 - c) la fornitura di divise o dispositivi di protezione corrispondenti, se necessario, al genere di elezione della persona.
2. La carriera alias e i relativi dispositivi (badge, credenziali) sono utilizzabili solo all'interno dei sistemi gestionali dell'amministrazione comunale ai fini

dell'attività lavorativa o per la gestione del rapporto di lavoro, rispetto ai quali gli stessi sono validi come documento idoneo per l'identificazione o per l'accesso.

3. Ai sensi di quanto indicato dal citato art. 28 CCNL 2019/2021 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 delle presenze/assenze tranne che in visualizzazione, i provvedimenti disciplinari, dispositivi di firma elettronica) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del lavoratore interessato quali a titolo di esempio non esaustivo: contratti di lavoro, cambio mansioni, cambio rapporto orario, incarichi specifici da cui discendano conseguenze retributive o gestionali come a titolo di esempio non esaustivo gli Incarichi di EQ, la rappresentanza dell'ente, Responsabile tributo, RUP di gara o lavori pubblici, agente contabile ecc.

Art. 6

RILASCIO DI CERTIFICAZIONI

1. Qualsiasi certificazione per uso esterno rilasciata dal Comune di Piacenza riporta esclusivamente i dati riferiti all'anagrafica dotata di valore legale.
2. L'Amministrazione non produrrà alcuna attestazione e/o certificazione concernente il rapporto di lavoro riferibile all'identità alias.
3. La persona richiedente potrà rilasciare dichiarazioni sostitutive di certificazione o di atto notorio relativamente a stati e qualità personali concernenti il rapporto di lavoro dipendente, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, esclusivamente con riferimento alla propria identità anagrafica dotata di valore legale, non potendo, in alcun caso, riferirsi alla propria identità alias.
4. Con il passaggio in giudicato della sentenza che, ai sensi della legge 14 aprile 1982 n. 164, attribuisca al richiedente un sesso diverso da quello enunciato nell'atto di nascita, il richiedente ha diritto al rilascio di una certificazione

rettificata e corrispondente alla nuova identità anagrafica aggiornata sulla base del dispositivo della sentenza medesima.

Art. 7

ACCORDI DI RISERVATEZZA E RELATIVA VALIDITÀ

1. L'accordo di riservatezza, secondo il modello adottato dall'Ente, avrà efficacia a partire dalla sua sottoscrizione, da parte dell'interessato e del Dirigente competente in materia di risorse umane, sino a sentenza definitiva di rettificazione di attribuzione del sesso o della rinuncia della persona richiedente.
2. Resta fermo l'obbligo alla riservatezza nel trattamento dei dati sensibili della persona richiedente per tutti coloro che interverranno nel procedimento e per coloro a cui verrà comunicata l'identità alias della persona richiedente.

Art. 8

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

1. Il Comune di Piacenza tratterà i dati indicati nell'accordo di riservatezza esclusivamente per le finalità connesse alle procedure ivi specificate, nel rispetto del Reg. U.E. n. 679/2016 (G.D.P.R.) e in ossequio alla legislazione nazionale di cui al d.lgs. n. 196/2003, come modificato dal d.lgs. n. 101/2018, nonché alle norme nazionali e regolamentari interne.

Art. 9

SCHEMA DI RICHIESTA E DI ACCORDO DI RISERVATEZZA

1. Il Dirigente competente in materia di risorse umane approva, con propria disposizione, lo schema di richiesta per l'attivazione dell'identità alias di cui all'art. 3 e lo schema di accordo di riservatezza di cui all'art. 7 del presente regolamento.

Art. 10

VIOLAZIONI DEL REGOLAMENTO

1. Qualora il dipendente alias e/o il referente alias rilevino una possibile violazione al presente Regolamento e all'accordo di riservatezza, il referente dovrà informare tempestivamente il Dirigente competente in materia di risorse umane che potrà sospendere in via cautelare l'identità alias, richiedendo ulteriori accertamenti in merito.
2. Qualora la violazione dell'accordo di riservatezza fosse effettivamente accertata, l'identità alias verrà definitivamente disattivata e la persona richiedente dovrà restituire il badge e quant'altro rilasciato dall'Amministrazione.

Art. 11

ENTRATA IN VIGORE DEL REGOLAMENTO

1. Il presente Regolamento attiene all'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Piacenza ed entra in vigore con il quindicesimo giorno successivo a quello della pubblicazione all'Albo Pretorio dell'Ente, così come stabilito dall'art. 10 delle Preleggi al Codice Civile.



COMUNE DI PIACENZA

Comitato
Unico di

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

all. 5

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

Piacenza,

Alla c.a.	Direttore generale Luca Canessa
	Responsabile Servizio Risorse umane Rita Parmigiani
p.c.	Tutti i componenti del Cug
p.i.	Servizio Segreteria generale Riccardo Buzzi

Oggetto: Attivazione sconti e convenzioni per i dipendenti presso bar, self-service ed esercizi di ristorazione collettiva nelle vicinanze delle sedi dell'ente, predisposizione dei relativi avvisi rivolti al mercato

Con riferimento a quanto discusso e approvato nel corso dell'incontro in Municipio del 27 novembre scorso, presenti il direttore generale Luca Canessa e i rappresentanti del Cug dell'ente, in merito all'ipotesi di **attivare sconti e convenzioni per i dipendenti presso bar, self-service ed esercizi di ristorazione collettiva nelle vicinanze delle sedi dell'ente**, si invita cortesemente codesta Amministrazione a:

- predisporre uno o più avvisi rivolti al mercato - del tipo "Stiamo cercando ..." -, affinché gli esercizi commerciali interessati (bar, self-service, trattorie e ristoranti) possano presentare la loro proposta/offerta.

Si informa che tre esercizi nei dintorni del Municipio (Lo Fai, Pisarei e fa blues, Tigellabella) hanno già manifestato il loro interesse in tal senso.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni rimane naturalmente a disposizione, se necessario, per accompagnare e collaborare alla definizione della suddetta iniziativa.

Cordiali saluti

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

all. 6

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

“Studio di fattibilità per sconti e riduzioni per i dipendenti per l’accesso a strutture comunali quali piscine e impianti sportivi, teatro, musei e mostre”

Il Cug del Comune di Piacenza ritiene che, nell’ambito delle politiche per il benessere e la salute del personale, l’Ente possa / debba promuovere un’iniziativa che preveda sconti e riduzioni per i propri dipendenti per l’accesso alle strutture comunali, tra cui piscine, impianti sportivi, teatro, musei e mostre. Ciò al fine di valorizzare il benessere psicofisico dei lavoratori dell’Ente, offrendo loro opportunità per praticare attività sportive, partecipare a eventi culturali e visitare mostre ed esposizioni a condizioni agevolate. Investire nel benessere dei dipendenti contribuisce, infatti, a migliorare la qualità della vita e a incentivare uno stile di vita attivo e partecipativo, in linea con i principi di sostenibilità sociale e responsabilità che l’Ente promuove. Inoltre, l’accesso agevolato alle strutture comunali non solo incrementa la fruizione dei servizi pubblici locali, ma stimola anche il senso di appartenenza dei dipendenti, favorendo una partecipazione più coinvolta e appagante alla vita cittadina.

Premesso quanto sopra, il Cug ha sondato la situazione di alcuni Comuni delle regioni Emilia-Romagna e Lombardia, nel merito delle convenzioni e delle tariffe agevolate praticate a vantaggio dei dipendenti comunali, rilevando quanto segue.

Il **Comune di Parma** mette a disposizione per i dipendenti comunali l’ingresso gratuito presso la Casa della Musica e a tariffa ridotta presso altri musei, come per esempio il percorso museale della Camera di San Paolo e della Cella di Santa Caterina.

Il **Comune di Bologna** per il circolo dei dipendenti comunali prevede il biglietto ridotto a 4 euro per l’ingresso al Museo Civico Archeologico (lo stesso il Comune di Ravenna).

Il **Comune di Mantova** riconosce ai suoi dipendenti l’ingresso gratuito a Palazzo Te, al Museo MACA e al Tempio Leon Battista Alberti.

Il **Comune di Milano** riconosce ai suoi dipendenti l’ingresso alla GAM Galleria Arte Moderna con biglietto ridotto a 3 euro e a Palazzo Reale con biglietto ridotto a 6 euro.

Non si prosegue oltre, altri esempi non aggiungerebbero elementi ulteriori rispetto al concetto che si desidera sottolineare: ovvero che molti enti territoriali (non è stata fatta un’indagine simile per le aziende Usl, ma l’esito sarebbe stato simile) prevedono azioni e opportunità positive a beneficio dei loro dipendenti, mettendo a disposizione biglietti di ingresso gratuiti e/o a tariffa ridotta presso i musei, i contenitori culturali e gli impianti sportivi di proprietà.

Alla luce di quanto sopra, si invita il Comune di Piacenza a imboccare tale percorso, riconoscendo sconti e riduzioni per i propri dipendenti per l’accesso alle strutture comunali, tra cui piscine, impianti sportivi, teatro, musei e mostre.



COMUNE DI PIACENZA

Comitato
Unico di

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

all. 7

Piazza Cavalli, 2 – 29121 Piacenza

Tel. 0523.492393

cug@comune.piacenza.it

www.comune.piacenza.it

Piacenza,

Alla c.a.	Direttore generale Luca Canessa
	Responsabile Servizio Risorse umane Rita Parmigiani
p.c.	Tutti i componenti del Cug
p.i.	Servizio Segreteria generale Riccardo Buzzi

Oggetto: Attivazione sconti e riduzioni per i dipendenti per l'accesso a strutture comunali quali piscine, impianti sportivi, Musei civici e Galleria Ricci Oddi nonché per l'utilizzo della navetta che dal parcheggio dello Stadio porta in piazza Sant'Antonino

Con riferimento a quanto discusso e approvato nel corso dell'incontro in Municipio del 27 novembre scorso, presenti il direttore generale Luca Canessa e i rappresentanti del Cug dell'ente, in merito all'ipotesi di attivare sconti e riduzioni per i dipendenti per l'accesso a strutture comunali quali piscine, impianti sportivi, Musei civici e Galleria Ricci Oddi nonché per l'utilizzo della navetta che dal parcheggio dello Stadio porta in piazza Sant'Antonino, si invita cortesemente codesta Amministrazione a valutare la fattibilità dell'azione in argomento al fine di procedere alla sua concreta attuazione.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni rimane naturalmente a disposizione, se necessario, per accompagnare e collaborare alla definizione della suddetta iniziativa.

Cordiali saluti

Il presidente
Gianluca Sgambuzzi