



COMUNE DI PIACENZA

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2024



COMUNE DI PIACENZA

Al Sindaco Katia Tarasconi
Al Direttore Generale dott. Luca Canessa

Al Nucleo di Valutazione dell'Ente:
dott. Luca Canessa
dott. Enrico Guarini
dott.ssa Elena Zuffada

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2023

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO - ORGANI DI VERTICE

Classi età	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Inquadramento										
Sindaco								1		
Vice Sindaco					1					
Assessore	1		3	2				1	1	1
Presidente Consiglio Comunale									1	
Consigliere Comunale	1	3	3	4	6	2	3	3	4	2
Totale personale	2	3	6	6	7	2	3	5	6	3
% sul personale complessivo	8%	13%	25%	25%	29%	11%	16%	26%	32%	16%

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Inquadramento										
Area operatori					2			1	3	1
Area operatori esperti		1	6	5	5			2	30	17
Area istruttori	14	35	30	35	18	10	38	70	84	19
Area funzionari ed Elevata qualificazione	4	17	19	27	8	5	19	22	61	10
Dirigenti				3			1		1	1
Totale personale	18	53	55	70	33	15	58	95	179	48
% sul personale complessivo	8%	23%	24%	31%	14%	4%	15%	24%	45%	12%

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Inquadramento										
Area operatori										
Area operatori esperti										
Area istruttori	2	1	2			11	12	9	1	
Area funzionari ed Elevata qualificazione		2								
Dirigenti		1		1	1				1	
Totale personale	2	4	2	1	1	11	12	9	2	0
% sul personale complessivo	20%	40%	20%	10%	10%	32%	35%	26%	6%	0%

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	20	48	35	9	1	113	47%	26	52	40	22	0	140	33%
Tra 3 e 5 anni	0	4	1	7	0	12	5%	0	9	15	7	1	32	7%
Tra 5 e 10 anni	0	2	8	6	1	17	7%	0	4	16	17	2	39	9%
Superiore a 10 anni	0	3	13	51	30	97	41%	0	5	33	135	45	218	51%
Totale	20	57	57	73	32	239		26	70	104	181	48	429	
Totale %	8%	24%	24%	31%	13%			6%	16%	24%	42%	11%		

NB: si è considerata la sola anzianità di servizio all'interno dell'Ente.



COMUNE DI PIACENZA

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	5	2%	25	6%	30	4%
Diploma di scuola superiore	134	56%	208	48%	342	51%
Laurea	100	42%	196	46%	296	44%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	239		429		668	
%sul personale complessivo	36%		64%			



COMUNE DI PIACENZA

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	20	55	53	71	29	228	95%	26	67	103	159	42	397	93%
Part Time >50%	0	2	4	2	3	11	5%	0	3	1	22	6	32	7%
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Totale	20	57	57	73	32	239		26	70	104	181	48	429	
Totale %	8%	24%	24%	31%	13%			6%	16%	24%	42%	11%		

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	1	4	2	4	11	37%	0	4	2	22	10	38	38%
di cui part time verticale	0	0	3	2	3	8	27%	0	3	2	10	3	18	18%
di cui part time orizzontale	0	1	1	0	1	3	10%	0	1	0	12	7	20	20%
Personale che fruisce di orari flessibili (flessibilità particolare)	0	5	6	7	1	19	63%	1	18	17	20	7	63	62%
Totale	0	7	14	11	9	30		1	26	21	64	27	101	
Totale %		0%	23%	47%	37%	30%		1%	26%	21%	63%	27%		

NB: Nel 2023 non sono stati attivati progetti di telelavoro, in attesa di adeguamento della relativa disciplina interna al CCNL 16/11/2022. I dipendenti che hanno svolto lavoro agile sono stati in tutto 158, di cui 35 uomini e 123 donne.

FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	177	16	912	84	1089	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	181	33	370	67	551	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	110	9	1094	91	1204	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	70	17	335	83	405	
Totale						
% sul personale						

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Incarichi di Elevata Qualificazione	8	40%	12	60%	20	
Specifiche responsabilità ex art. 84 CCNL 2022	15	25%	46	75%	61	
Totale personale	23		58		81	
% sul personale complessivo		28%		72%		

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

A) Piano triennale azioni Positive

Di seguito si riporta l'analisi delle attività del Piano azioni positive 2023-2025, realizzate nell'anno 2023.

Iniziativa 1 - MACRO-AZIONE 1: PARI OPPORTUNITA' ED EQUILIBRIO DI GENERE

Obiettivo: Sviluppare e consolidare l'applicazione concreta del principio di pari opportunità tra uomo e donna nella gestione delle risorse umane dell'Ente. Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente.

Azione 1: Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro (part-time, lavoro agile, flessibilità oraria), sulla base dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento, tramite il confronto sindacale.

Nel corso dell'anno 2023 il Servizio Risorse Umane ha gestito le istanze dei/delle dipendenti riguardanti istituti di conciliazione vita-lavoro e ha monitorato i dati relativi alla fruizione di forme di flessibilità e di strumenti di conciliazione vita-lavoro al fine di definire azioni mirate, quale quella della pianificazione degli istituti del lavoro agile e del lavoro da remoto.

Nel 2023:

- il 24% dei dipendenti hanno svolto lavoro agile, di questi il 78% sono donne
- il 7% dei dipendenti hanno un rapporto di lavoro part-time: di questi il 77% sono donne

Tramite un tavolo tecnico e di confronto con le organizzazioni sindacali, nel corso dell'anno è stato redatto il nuovo Regolamento sull'orario di lavoro, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 233 del 7 novembre 2023. La nuova disciplina ha introdotto alcuni aggiornamenti importanti in favore di una migliore conciliazione vita-lavoro dei/delle dipendenti:

- sono state ampliate le fasce di flessibilità oraria in entrata e in uscita;
- tramite l'utilizzo della flessibilità oraria è prevista la possibilità che il cartellino mensile si chiuda con un saldo positivo rispetto al debito orario mensile, fino ad un massimo di 16 ore da poter utilizzare entro e non oltre la fine dell'anno corrente;
- è stata recepita la possibilità prevista dall' art. 35 comma 10 del CCNL 16/11/2022 per alcune categorie di dipendenti di fruire della pausa pranzo all'inizio o alla fine di ciascun turno;
- è stato riconosciuto il buono pasto al personale turnista della Polizia Locale nel caso in cui la prestazione lavorativa giornaliera sia superiore a 7 ore e 15 minuti al netto della pausa e venga svolta in turni che ricomprendano determinati archi temporali;
- è stato riconosciuto il buono pasto a chi rientra nel pomeriggio delle giornate da 6 ore per recupero flessibilità negativa o per recupero di permessi brevi e art. 42 del CCNL 16/11/2022;
- è stato eliminato il limite minimo di minuti lavorati per ottenere il riconoscimento del lavoro straordinario.

E' stata inoltre rivista e semplificata la disciplina interna in materia di lavoro agile e di lavoro da remoto (vedi Iniziativa 2 – Azione 5)

Attori Coinvolti: Servizio Risorse Umane, Servizio Innovazione e Sviluppo, RSU, Organizzazioni sindacali, referenti dei Servizi dell'Ente partecipanti al tavolo tecnico sull'orario di lavoro

Misurazione:

Indicatori: % di dipendenti che usufruiscono di strumenti di conciliazione/n. Totale dipendenti Ente

Base line: 24% nell'anno 2022

Target: almeno il 20% di dipendenti fruiscono di misure di conciliazione (lavoro agile, part-time, permessi per cura familiari...).

Fonte del dato: Piano azioni positive 2023-2025.

Beneficiari: sono beneficiari di questa azione tutti i/le dipendenti dell'Ente.

Spesa: sono state sostenute le sole spese relative alle ore di lavoro degli operatori/operatrici degli uffici preposti

Azione 2: Comunicare e promuovere la cultura di genere all'interno e all'esterno dell'Ente.

Nel corso del 2023 il Comune, tramite l'Ufficio pari opportunità e in collaborazione con associazioni e altri soggetti del territorio, ha promosso diverse iniziative di promozione della cultura di genere all'interno ed all'esterno dell'ente:

- ✓ integrazione del contratto di affidamento del Servizio InformaSociale, per potenziare lo sportello Antidiscriminazione nel periodo giugno-dicembre 2023, per 24 ore settimanali (Det. Dir. n. 1504 e 1876/2023. Progetto Unici e Plurali), consentendo di inserire un ulteriore operatore allo Sportello Antidiscriminazione (AntiD), in aggiunta a quello già presente;
- ✓ l'integrazione ha consentito di promuovere la conoscenza dello Sportello, a partire dai soggetti istituzionali e del Terzo Settore che partecipano alle occasioni di confronto avviate dall'Amministrazione comunale - sul tema del rispetto delle diversità e della non discriminazione- e di approfondire alcune piste di lavoro. In esito a questi incontri si sono approfonditi i temi della carriera alias, sia lato cittadino che per il lavoratore comunale, e dei progetti di educazione all'affettività nelle scuole, con il coinvolgimento dell'Ausl di Piacenza.
- ✓ incontri con cadenza circa mensile del tavolo politiche di genere, nato dall'assessorato Welfare e pari opportunità che raggruppa le associazioni/enti che a vario titolo sul territorio si occupano di Pari Opportunità e Violenza di genere. Il tavolo di confronto, insieme all'operatore dello Sportello AntiD, ha coordinato il lavoro di progettazione, redazione ed editing del vademecum "*Ricomincio da me: guida tascabile per avere cura delle donne*", presentato in occasione degli eventi del 25 novembre, e ha promosso le iniziative delle diverse associazioni rispetto alla giornata contro la Violenza di Genere.
- ✓ tavolo LGBTQI+ comunale: incontri periodici (ogni mese e mezzo/due) per ragionare sulle esigenze della comunità Lgbt e per trovare azioni comuni per l'informazione e la promozione relativamente al tema delle discriminazioni e dell'omobitansfobia alla cittadinanza
- ✓ due eventi per la promozione della parità di genere in collaborazione con le Associazioni partecipanti al tavolo LGBT: PiacenzaPride e Un Giardino per tutti

- ✓ incontri con organizzazioni sindacali e la Provincia di Piacenza per la redazione di un comune Protocollo sulle pari opportunità
- ✓ incontro tavolo antidiscriminazioni unitamente al tavolo sulle politiche di genere, con l'assessore regionale pari opportunità
- ✓ 8 eventi nell'ambito della manifestazione *Pulcheria* per la promozione dell'identità femminile e la cultura delle pari opportunità e dell'antidiscriminazione.

Attori Coinvolti: Settore Piacenza 2030/Ufficio pari opportunità; Associazioni del territorio; organizzazioni sindacali.

Misurazione:

Indicatore: n. di iniziative organizzate/supportate

Base line: n. 11 iniziative realizzate nel 2022

Target: realizzazione di almeno 11 iniziative

Fonte del dato: report Ufficio pari opportunità

Beneficiari: tutta la cittadinanza

Spesa: Cap. 57103005 – Pari opportunità - Impegni di spesa per Euro 40.000,00 per Pulcheria - Cap. 48103005 - Spese per attività relative all'accesso ai servizi sociali e socio-sanitari – Impegno di spesa di Euro 10.000,00 per Progetto unici e plurali

Azione 3: Nell'ambito del Piano di accessibilità, condiviso da un team appositamente costituito, si intende attuare una progressiva formazione e informazione interna all'Ente sui temi dell'accessibilità digitale in ottica di inclusione delle persone con disabilità, di rimozione delle barriere e di azione sulle infrastrutture digitali per un maggiore benessere.

Con determinazione n. 604 del 29/03/2023 è stato approvato il Piano Accessibilità per l'anno 2023, che ha come principale obiettivo quello di rendere gli strumenti informatici maggiormente accessibili. Nel 2023 il sito istituzionale del Comune e lo sportello telematico sono stati aggiornati alle nuove linee guida AGID licenziate nel 2023. Il sito è stato progettato e realizzato seguendo le linee guida WCAG (*Web Content Accessibility Guidelines*) 2.1 previste dagli standard internazionali. Inoltre, sono stati recepiti e applicati i punti di controllo della Verifica Tecnica definiti dalla Legge del 9 gennaio 2004 n° 4 "Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici" e dal suo aggiornamento del D.M. del 20 marzo 2013 "Allegato A. Regole tecniche disciplinanti l'accessibilità agli strumenti didattici e formativi a favore degli alunni disabili". I principi che hanno guidato la realizzazione del sito web sono stati definiti sulla base di quanto indicato dalle linee guida WAI del W3C tra le principali:

- sono state utilizzate unicamente le tecnologie specificate dalle linee guida del W3C;
- per ogni contenuto audio visivo è stato fornito un contenuto che, una volta presentato all'utente, svolge essenzialmente la stessa funzione o raggiunge lo stesso scopo del contenuto originario;
- non si è fatto affidamento unicamente sui colori, in questo modo il testo e la grafica sono comprensibili anche se consultati senza colore;
- sono stati usati in modo appropriato i marcatori e i fogli di stile;
- il layout è stato progettato e garantisce l'indipendenza dai vari dispositivi (collegato alla modalità responsive);
- sono stati progettati e forniti meccanismi di navigazione chiari e consistenti per aumentare la probabilità che una persona trovi sul portale ciò che sta cercando;

- sono state inserite tabelle dotate dei giusti marker affinché i browser ed i vari user agent possano trasformarle a seconda dell'esigenza;
- tutte le pagine del sito sono state testate e superando la validazione necessaria, inoltre verificata la conformità ai requisiti di accessibilità della legge italiana.

Attori Coinvolti: Servizio Innovazione e Sviluppo (sistemi informativi, ufficio comunicazione)

Misurazione:

Indicatore: adeguamento del sito web entro il 31/12/2023

Base line: sito web adeguato

Target: sito web adeguato

Fonte del dato: <https://www.comune.piacenza.it/it/accessibility>

Beneficiari: cittadini e cittadine utenti sito web del Comune

Spesa: sono state sostenute solo spese relative alle ore di lavoro degli operatori/operatrici degli uffici preposti.

Azione 4: Monitoraggio periodico delle politiche di reclutamento del personale, con particolare attenzione alla composizione delle commissioni di concorso al fine di verificare l'equilibrata presenza di genere e alla partecipazione delle donne ai bandi di concorso per l'accesso ai ruoli dirigenziali e alle posizioni di maggiore responsabilità.

Il Servizio Risorse Umane (ufficio concorsi) monitora costantemente il rispetto dell'art. 57 comma 1 del d.lgs.165/2001 *“Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso”*.

Nel corso del 2023 si sono svolte n. 19 procedure concorsuali: in tutte è stata rispettata la previsione normativa di almeno un terzo dei componenti della commissione donne; in 3 commissioni le donne sono state il 66,66% del totale e in 2 il 100%.

Nel 2023 si è svolto un concorso per dirigente, al quale sono stati ammessi 38 candidati, di cui 15 donne (il 39,5%). Risultano collocati in posizione utile nella graduatoria finale 10 candidati, di cui 6 donne (il 60%).

A seguito di revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente, a luglio 2023 sono stati conferiti i nuovi incarichi di Elevata Qualificazione. È stato pubblicato un avviso di indagine ricognitiva interna per il conferimento di n. 21 incarichi di EQ al quale i sono candidati 46 dipendenti, di cui 24 donne (52%) e 22 uomini. Dei 21 incarichi complessivi, n. 12 sono stati conferiti a donne (57%).

Attori Coinvolti: Servizio Risorse Umane, Servizio Innovazione e Sviluppo

Misurazione:

Indicatore: % donne/tot. Componenti commissioni di concorso

Base line: almeno il 33,33% donne sul totale componenti commissioni

Target: 33,33%

Fonte del dato: dati Ufficio concorsi

Beneficiari: collettività

Spesa: sono state sostenute le sole spese relative alle ore di lavoro degli operatori/operatrici degli uffici preposti

Iniziativa 2 - MACRO-AZIONE 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo: Promuovere azioni finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo.

Azione 1: Verifica del clima organizzativo all'interno dell'Ente per orientare gli interventi di evoluzione organizzativa e sperimentare azioni concrete mirate a una migliore organizzazione del lavoro e a un maggiore benessere organizzativo

A supporto della riorganizzazione dell'Ente del 1 luglio 2023, che ha modificato l'assetto organizzativo e il funzionigramma nell'intento di accorpare processi al fine di rendere la struttura più efficiente, è stato avviato un importante percorso formativo rivolto a tutti i dipendenti (un primo gruppo di 150 persone, con l'obiettivo di coinvolgere altri due gruppi tra il 2024 e il 2025) sulla creazione di identità e senso di appartenenza per generare benessere. L'intervento è visto come un supporto al cambiamento in atto e come fase preliminare alla realizzazione di un'indagine sul benessere organizzativo volta a verificare gli ambiti da sviluppare maggiormente al fine di agevolare un clima positivo all'interno dell'Ente.

Attori Coinvolti: Servizio Innovazione e Sviluppo, dipendenti comunali.

Misurazione:

Indicatore: n. dipendenti che partecipano al percorso formativo

Base line: n. 150 dipendenti nell'anno 2023

Target: almeno 1/5 dei dipendenti partecipano al percorso

Fonte del dato: fogli firme incontri

Beneficiari: dipendenti comunali

Spesa: Cap. 10103030 – Personale comunale: spese per formazione e aggiornamento professionale - Impegno di spesa di Euro 8.000 per l'anno 2023

Azione 2: Favorire gli incontri in presenza, all'interno dei Servizi e nell'ambito dei gruppi di lavoro trasversali, per agevolare la conoscenza e la comunicazione tra colleghi, la circolazione delle informazioni, incrementare la collaborazione, la motivazione e il coinvolgimento di tutti.

Nel 2023 si sono svolte in presenza la maggior parte delle attività formative trasversali, organizzate "in house" dal Comune di Piacenza (corsi per Dirigenti ed EQ sulla leadership, corso per dipendenti sul benessere organizzativo, giornate formative sul Codice dei contratti, formazione svolta con docenti interni sul Protocollo, la Protezione civile, la progettazione europea). E' stata allestita un'aula informatica con 15 postazioni, proprio al fine di agevolare la fruizione della formazione in presenza, anche con l'ausilio di idonea strumentazione informatica.

Si sono svolti in presenza anche gli incontri dei gruppi di lavoro quali quello sulla gestione documentale, quello dei referenti in materia di anticorruzione, la cabina di regia PNRR.

Attori Coinvolti: Settore Indirizzo e Controllo, Dirigenti, EQ, dipendenti.

Indicatore: n. di incontri realizzati in presenza/totale incontri realizzati

Target: almeno n. 10 incontri nel 2023

Fonte del dato: reportistica interna

Beneficiari: dipendenti dell'Ente

Spesa: le attività previste non prevedono impegni di spesa.

Azione 3: Implementare l'integrazione tra i diversi applicativi informatici per una maggiore efficienza dei processi di lavoro e una maggiore flessibilità nell'utilizzo.

Nel 2023 è stato avviato il processo, ancora in corso di attuazione, di omogeneizzazione in suite uniche di:

1. applicativi informatici relativi a: tributi, edilizia, SUAP, Anagrafe, inventario;
2. applicativi informatici per la gestione del protocollo, degli atti e delle risorse umane.

L'operazione ha l'obiettivo di consentire agli operatori di accedere direttamente ai dati necessari alle proprie attività senza passaggi intermedi e di comunicare con colleghi e altri uffici e ottimizzare i processi e massimizzare l'efficienza operativa.

Attori Coinvolti: Sistemi informativi, operatori dei Settori coinvolti

Indicatore: n. di applicativi integrati

Base line: n. 7 applicativi distinti a inizio anno 2023

Target: n. 7 applicativi integrati

Fonte del dato: atti di affidamento applicativi

Beneficiari: dipendenti dell'Ente

Spesa: Capitoli vari – Impegni di spesa per complessivi Euro € 637.142,00 per l'anno 2023. Interventi interamente finanziati con risorse PNRR

Azione 4 : Favorire lo scambio di materiali, documenti e di aggiornamenti formativi e l'utilizzo di piattaforme online per la formazione permanente, al fine di accrescere le competenze trasversali e agevolare il dialogo tra colleghi di servizi diversi.

Nel 2023, oltre alla piattaforma regionale SELF PA (Regione Emilia Romagna), già in uso per la formazione obbligatoria in materia di sicurezza ai sensi del D. Lgs. 81/2008, il Comune ha aderito alla piattaforma Syllabus resa disponibile dal Ministero della Pubblica Amministrazione, registrando i dipendenti al percorso formativo per lo sviluppo delle competenze digitali. Le ore di formazione fruite su Syllabus sono state 992; le ore fruite su Self PA sono state 710

Per favorire lo scambio di materiali e conoscenze, i materiali dei vari corsi trasversali organizzati nell'anno sono stati pubblicati sulla Intranet comunale e/o condivisi con i partecipanti agli incontri formativi.

Attori Coinvolti: Settore Indirizzo e Controllo

Misurazione:

Indicatore: n. di ore di formazione tramite piattaforme online

Base line: 2,55 ore/dipendente

Target: almeno 1 ora/dipendente

Fonte del dato: reportistica interna

Beneficiari: dipendenti dell'Ente

Spesa: spesa per le sole ore di lavoro degli operatori coinvolti

Azione 5: Proseguire l'esperienza del lavoro agile adeguando la nostra disciplina con le disposizioni del nuovo CCNL del 16 novembre 2022, mantenendo le tutele previste per i lavoratori fragili, e nell'ambito degli obiettivi definiti con il POLA in corso di aggiornamento.

Azione 6: Valutare l'attivazione del lavoro da remoto nella formulazione prevista dal nuovo CCNL del 16/11/2022.

È stata definita una nuova disciplina per l'utilizzo dell'istituto del lavoro agile e del lavoro da remoto, esito di confronto con le organizzazioni sindacali. Il documento è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 271 del 12 dicembre 2023.

Tra le altre novità introdotte, vi è stata una forte semplificazione nella procedura di presentazione, approvazione e rendicontazione degli accordi di lavoro o agile ed è inoltre stata introdotta nell'Ente la disciplina in materia di lavoro da remoto – essendo stata disapplicata la disciplina sperimentale del telelavoro.

La disciplina, inoltre, regola il lavoro agile per i lavoratori fragili prevedendo opportune tutele e consentendo in tal caso l'aumento del n. complessivo di giornate fruibili in lavoro agile.

Sono state aggiornate le attività "smartabili" per allinearle con il nuovo assetto organizzativo dell'Ente.

Il documento di organizzazione del lavoro agile è confluito nel PIAO, sezione 3.3.

Attori Coinvolti: Servizio Risorse Umane, Servizio Innovazione e Sviluppo, Dirigenti

Misurazione:

Indicatore: n. dipendenti che nel 2023 hanno effettuato almeno una giornata di lavoro agile

Base line: 158 dipendenti nel 202 (35 uomini e 123 donne)

Target:

Fonte del dato: PIAO 2024-2026

Beneficiari: dipendenti comunali

Spesa: spesa per le sole ore di lavoro degli operatori coinvolti

Azione 7. Diffusione tra i dipendenti e le dipendenti del nuovo codice di comportamento e del codice disciplinare.

Il Codice di comportamento del Comune di Piacenza è stato adeguato alla nuova normativa nazionale in vigore (DPR del 13/06/2023 n. 81), introducendo alcune novità quali:

- disciplina dell'utilizzo dei social media da parte dei dipendenti;

- responsabilità attribuita ai Dirigenti per lo sviluppo professionale dei collaboratori e per favorirne le occasioni di formazione e sviluppo
- espressa previsione della misurazione della performance dei dipendenti
- il rispetto dell'ambiente
- il divieto di discriminazione (es: orientamento sessuale, genere, disabilità, etnia, religione).

La modifica del Regolamento è stata approvata in via preliminare con Delibera di Giunta comunale n. 268 del 5/12/2023. Il regolamento è stato quindi pubblicato sul sito istituzionale, Amministrazione trasparente e sulla Intranet comunale. E' pervenuta un'osservazione alla proposta; si è proceduto ad adeguare il testo con riferimento e ad approvarlo in via definitiva con Delibera di Giunta n. 281 del 19/12/2023

Il nuovo testo del Codice è stato quindi pubblicato sulla Intranet comunale per informare tutti i dipendenti.

Attori Coinvolti: Servizio Risorse Umane, Servizio Innovazione e Sviluppo

Misurazione:

Indicatore: n. 2 news su nuovo Codice di comportamento

Base line: 2 news (sul sito e su intranet)

Target: almeno 2 news per informare il personale del Comune di Piacenza

Fonte del dato: News intranet

Beneficiari: dipendenti comunali

Spesa: sono state sostenute solo spese relative alle ore di lavoro degli operatori/operatrici degli uffici preposti

Azione 8: Previsione di incontri periodici tra il CUG e la Direzione Generale per monitorare le iniziative in ambito di benessere organizzativo.

Nell'anno 2023 il CUG è stato rinnovato nella sua composizione, per il quadriennio 2023-2026. Gli incontri con la Direzione Generale sono stati:

1. con il CUG uscente, per la definizione a inizio anno del Piano triennale delle azioni positive;
2. con il nuovo CUG, a seguito della nomina.

Misurazione:

Indicatore: n. incontri nell'anno

Target: almeno 3

Fonte del dato: verbali CUG

Beneficiari: dipendenti dell'Ente

Spesa: le attività non hanno previsto impegni di spesa.

Azione 9: Approfondimenti ad hoc per i componenti del Comitato Unico di Garanzia, al fine di svilupparne le competenze e valorizzarne il ruolo e le attività quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione e rivolta ai dipendenti e di favorire la collaborazione con altri uffici/servizi.

A seguito della nomina del nuovo CUG del Comune di Piacenza per il quadriennio 2023-2026, nel 2023 è stato realizzato un percorso di formazione e affiancamento per i tutti i componenti (effettivi e supplenti) del Comitato, con l'obiettivo di fornire ai componenti le competenze specifiche e trasversali necessarie all'attività del CUG, e di affiancarne i primi passi. La formazione è stata articolata in tre momenti:

- formazione sugli aspetti normativi;
- affiancamento del CUG nella modifica e aggiornamento del regolamento del Comitato;
- accompagnamento del CUG nella progettazione di azioni positive pertinenti e di impatto.

Misurazione:

Indicatore: n. incontri nell'anno

Target: almeno 3

Fonte del dato: verbali CUG

Beneficiari: dipendenti dell'Ente

Spesa: cap. 10103030 PERSONALE COMUNALE : CORSI D'AGGIORNAMENTO – Impegno di spesa anno 2023 Euro 2.184,00

b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)*	51	330,5	190	135	65,5	772	31%	140	277,5	319	318,5	23,5	1078,5	28%
Aggiornamento professionale	108,5	229	325,5	481,5	318	1462,5	58%	48	246,5	519	1338,25	245	2396,75	61%
Competenze manageriali/Relazionali	28	52	56	108	20	264	10%	24	48	84	200	48	404	10%
Tematiche CUG	4	4	4	4	4	20	1%	0	0	12	20	0	32	1%
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Totale ore	191,5	615,5	575,5	728,5	407,5	2518,5		212	572	934	1876,75	316,5	3911,25	
Totale ore %	8%	24%	23%	29%	16%			5%	15%	24%	48%	8%		

*comprende l'addestramento della Polizia Locale

N.B. Il totale delle ore di formazione di cui alla tabella sopra è pari a 6.430. A queste si aggiungono le 992 ore di formazione sulle competenze digitali fruite sulla piattaforma Syllabus, le n. 296 di formazione per smart workers e le 141 ore svolte su anticorruzione e di formazione interna, per un totale complessivo di 7859 ore svolte nell'anno 2023.



COMUNE DI PIACENZA

d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale.

Tipo di commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		PRESIDENTE (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Selezione avviamento categorie protette	2	66,66	1	33,33	3	100	D
Selezione pubblica incarico dirigenziale t.d. art. 110 D.Lgs. 267/2000	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Concorso pubblico	1	33,33	2	66,66	3	100	D
Procedura di mobilità	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Procedura di mobilità	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Procedura interpellò elenco di idonei	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Procedura interpellò elenco di idonei	1	33,33	2	66,66	3	100	U
Selezione alta professionalità a t.d. art. 110 D.Lgs. 267/2000	1	33,33	2	66,66	3	100	U
Concorso pubblico	2	66,66	1	33,33	3	100	D
Concorso pubblico	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Concorso pubblico	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Concorso pubblico	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Concorso pubblico	0	0	3	100	3	100	D
Selezione alta professionalità a t.d. art. 110 D.Lgs. 267/2000	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Concorso pubblico	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Procedura interpellò elenco di idonei	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Concorso pubblico	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Progressioni verticali	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Concorso pubblico	0	0	3	100	3	100	D
Totale personale	31	54,39	26	45,62%	57	100,00%	

e) Differenziali retributivi uomo(donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 1 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Categoria A	18.947,80	17.476,31	1.471,49	7,77%
Categoria B	19.598,32	19.052,70	545,62	2,78%
Categoria C	22.293,62	21.380,23	913,38	4,10%
Categoria D	24.319,75	24.378,49	-58,74	-0,24%
Dirigenti	51.573,44	58.386,51	-6.813,07	-13,21%
Totale Personale	23.498,51	22.293,73	1.204,78	5,13%

Retribuzioni medie nette del personale a tempo pieno, determinato e indeterminato al 31/12/2023

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

In tema di benessere nel corso del 2023 è stato avviato un percorso articolato in alcune attività che proseguiranno anche nelle annualità successive:

- revisione della disciplina sul lavoro agile e il lavoro da remoto, con la semplificazione della procedura per l'attivazione e il monitoraggio degli accordi individuali;
- adozione del nuovo regolamento sull'orario di lavoro, con l'introduzione di alcuni aggiornamenti in favore di una migliore conciliazione vita-lavoro dei/delle dipendenti;
- avvio di un percorso formativo incentrato sui temi del benessere organizzativo, dell'identità e senso di appartenenza rivolto a un primo gruppo di circa 150 dipendenti.

È stato inoltre adeguato il Codice di comportamento alla nuova normativa nazionale in vigore (DPR del 13/06/2023 n. 81); il documento è stato diffuso tramite Intranet a tutto il personale dell'Ente (vedi descrizione Macro-azione 2 – Azione 7).

Le principali novità introdotte riguardano:

- la disciplina dell'utilizzo dei social media da parte dei dipendenti;
- la responsabilità attribuita ai Dirigenti per lo sviluppo professionale dei collaboratori e per favorirne le occasioni di formazione e sviluppo
- l'espressa previsione della misurazione della performance dei dipendenti
- il rispetto dell'ambiente
- il divieto di discriminazione (es: orientamento sessuale, genere, disabilità, etnia, religione).

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il CUG auspica l'inserimento nel PIAO 2024-2026, alla voce 2.2.1 Obiettivi di performance organizzativa dell'Ente, Tabella 1 sez. 2.2 Indicatori che misurano l'andamento generale dell'Ente (pagina 26 del documento) di indicatori che illustrino, nel concreto, il percorso di "modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione" dell'ente, in aggiunta a quanto già previsto alla voce "Equilibrio di genere", in particolare per ciò che attiene le misure volte a promuovere le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, di genere ma non solo.

Il CUG esprime l'auspicio di essere coinvolto nel Gruppo di lavoro e nell'attività di redazione e distribuzione dei questionari di rilevazione dello stato di benessere, previsti nel PIAO 2024-2026, alla voce 2.2.2 Obiettivi di performance organizzativa delle strutture dirigenziali, Tabella 2 sez. 2.2 Strategia 1.1 Un comune trasparente, professionale, affidabile e semplice, Obiettivo "Supporto all'analisi del benessere organizzativo dell'Ente" (pagina 29 del documento).

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

- ✓ Nell’anno 2023, si è proceduto alla costituzione del nuovo Comitato Unico di Garanzia, il cui iter si è svolto secondo la seguente modalità:
 - Diffusione dell’Avviso per la designazione dei componenti dell’Amministrazione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Piacenza” di cui a prot. Gen nr. 19773 del 13 febbraio 2023
 - Delibera di Giunta Comunale nr. 161 del 3 agosto 2023 avente ad oggetto: “Costituzione del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Piacenza per il periodo 2023-2026”.

Al 31 dicembre 2023, le riunioni del neo costituito Cug sono state due, nel corso delle quali si è discusso prevalentemente delle nomine (vicepresidente, segretario), dei compiti e delle nuove proposte del Cug e dei punti da inserire nel nuovo Regolamento.

Oltre a questi aspetti, il nuovo Cug al suo interno ha condiviso riflessioni e approfondimenti in funzione della redazione del Piano azioni positive da sottoporre all’Amministrazione per il PIAO 2024/26.

- ✓ Al momento il Cug non ha a disposizione un budget annuale specifico ai sensi dell’art.57 del d.lgs.165/2001.

Il Cug esprime l’auspicio che tale anomalia, che rappresenta un oggettivo freno per lo sviluppo delle attività della struttura, venga sanata nel corso del 2024.
- ✓ Con determinazione dirigenziale n. 2607 del 18 ottobre 2023, è stato affidato il servizio di formazione con affiancamento per i componenti del Cug. Con lo stesso provvedimento, per fare fronte alla suddetta attività, è stata impegnata la somma di 2.184 euro al Capitolo 10103030 “Personale comunale: corsi di aggiornamento”.

Nei giorni 26 ottobre, 10 novembre, 20 novembre e 28 novembre 2023 i componenti del Cug hanno partecipato agli incontri di formazione tenuti in Municipio, in particolare per ciò che riguarda la redazione del nuovo regolamento del Cug.
- ✓ Nella intranet comunale è presente una sezione dedicata alle attività del Comitato Unico di garanzia. E’ intenzione del Cug, all’inizio del 2024, aprire una pagina dedicata anche sul sito web del Comune di Piacenza.
- ✓ Normativa/circolari:
 - Legge 183/2010 art. 21 (d.lgs. 165/2001)
 - Direttiva PCM del 4 marzo 2011
 - FAQ del 28 marzo 2011
 - Decreto del 30 gennaio 2018
 - Direttiva PCM 2 del 26 giugno 2019

- D.lgs. 165/2001
 - Direttiva 23 maggio 2007
 - D.lgs. 198/2006
 - D.P.R. 487/1994
 - Legge 183/2010
 - Direttiva del 26 giugno 2019, numero 2
- ✓ Informative: a fini informativi, al Cug sono stati trasmessi:
- il nuovo regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro come approvato con D.G.C. n. 233 del 7 novembre 2023
 - disciplina lavoro agile e da remoto di cui alla DGC 271 del 12 dicembre 2023.

B. ATTIVITA'

Dopo gli incontri e le video conferenze tenutesi nell'ultima parte dell'anno, il 22 gennaio 2024 in sala Cappelletti il Cug ha condiviso con il direttore generale la proposta di "Piano triennale delle Azioni Positive 2024", da includere nel Piao 2024/2026. Nel corso della riunione, il direttore generale ha precisato che, stante l'urgenza legata alla necessità di approvare il Piao entro il 31 gennaio 2024, non sarebbe stato possibile includere nel Piano le attività con associati impegni finanziari. Conseguenza è stata che il Piano include le proposte a costo zero, mentre le altre potranno essere oggetto di valutazione nei mesi dell'anno in corso.

POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ Il CUG ha preso atto delle iniziative dell'amministrazione in un'ottica di conciliazione e di benessere organizzativo
- ✓ Il CUG ha presentato il Piano azioni positive con le azioni per il triennio 2024-2026.

POTERI DI VERIFICA

- ✓ è stato verificato lo stato di attuazione delle azioni inserite nel Piano azioni positive 2023-2025, annualità 2023

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Dai dati raccolti e facendo un raffronto con l'anno precedente, emerge l'aumento del numero di dipendenti in fascia di età più giovane rispetto a quella prossima al pensionamento. Da ciò si evince la necessità, da un lato di trasmettere ai neo assunti il patrimonio di conoscenze acquisite dai dipendenti con maggiore anzianità, dall'altro la necessità di un'adeguata interazione tra dipendenti con differenti background professionali/culturali.



Si è continuato a percorrere - nell'ottica di una sempre più spinta digitalizzazione nonché dell'efficacia ed efficienza dell'ente correlata alle esigenze di conciliazione lavoro/vita personale - l'uso del lavoro agile e da remoto, le cui discipline sono state di recente riviste e aggiornate, adeguandole a quanto previsto dal CCNL sottoscritto in data 16 novembre 2022.

Da quanto si evince dai dati di cui sopra, a questi strumenti accede una percentuale consistente del personale dell'ente, con benefici sia in termini di performance che di fidelizzazione dei dipendenti.

A fronte di quanto sopra esposto, si evidenzia la necessità di intraprendere i seguenti interventi:

- percorsi formativi dedicati all'interazione tra personale di fasce di età differenti e percorsi dedicati a personale in particolare situazione di difficoltà/disagio;
- monitoraggio sulla conoscenza e sull'accessibilità all'utilizzo degli strumenti di lavoro a distanza di cui sopra, nonché di quelli volti al sostegno della genitorialità e dell'assistenza a persone disabili.

Da ultimo, il Cug assume l'impegno a promuovere e, se possibile, grazie anche alla collaborazione dell'Amministrazione, portare a compimento le Azioni positive elencate nel Piano inserito a pagina 215 del PIAO 2024-2026.