



COMUNE DI PAVIA



**RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE, IN
MERITO ALL'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI PARITÀ, PARI OPPORTUNITÀ, BENESSERE
ORGANIZZATIVO E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI**

ANNO 2012

L'art. 3 del Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Pavia stabilisce che, tra i compiti del Comitato, vi sia la stesura di una relazione sulla situazione del personale dell'amministrazione comunale riferita all'anno precedente, in merito all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni. Tale relazione verrà poi trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente.

Qui di seguito sono descritte le principali attività e interventi realizzati dal Comune di Pavia nel 2012 per la promozione dei principi di parità di trattamento e benessere organizzativo e la valorizzazione delle risorse umane.

♦ Le attività del Comitato Unico di Garanzia

Il **Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito "CUG"), previsto dall'art. 21 della Legge 183/2010 e costituito dal Comune di Pavia il 4 aprile 2011, nel corso del 2012 ha portato avanti i propri compiti istituzionali, pianificandoli attraverso periodici incontri. Le riunioni del CUG (6) hanno consentito di esaminare e riflettere sulle principali attività ed esigenze dell'Ente in materia di formazione, di conciliazione e di percorsi a favore delle pari opportunità.

In particolare, rispetto alla bozza del "**Piano di formazione 2012**" elaborata dall'Ente, il CUG, prima dell'approvazione del documento, ha proposto un'integrazione che tenesse conto delle seguenti indicazioni:

- implementare i corsi sulla gestione delle relazioni e della comunicazione con il cittadino, da rivolgere agli Uffici che hanno sportelli a contatto con l'utenza, anche alla luce dei riscontri molto positivi dei corsi realizzati nel 2011 per i dipendenti coinvolti nella sperimentazione del "Martedì del Cittadino";
- potenziare i corsi sulla gestione del conflitto e sulle relazioni interpersonali, con particolare riferimento alle relazioni tra colleghi;
- prevedere corsi base sulla gestione dei fondi, sulla stesura degli atti amministrativi che implicano la gestione delle risorse (determinazioni di impegno e disposizioni di liquidazione) e sul nuovo sistema di contabilità;
- introdurre per il Settore Istruzione corsi di informatica base e percorsi finalizzati a risolvere i problemi connessi alla sindrome di *burnout* (processo stressogeno che colpisce le persone che esercitano lavoro di assistenza, qualora queste non rispondano in maniera adeguata ai carichi eccessivi di stress che il loro lavoro li porta ad assumere).

In riferimento invece agli interventi previsti dal **Piano Triennale di Azioni Positive 2011-2013** (approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 51 dell'8/3/2012 e rispetto al quale sono stati

raccolti i pareri favorevoli del CUG - seduta del 17/11/2011 - e della Consiglieria Provinciale di Parità - nota n. 10900 del 23/2/2012), è stato dato impulso ai seguenti interventi:

- **indagine sui bisogni di conciliazione:** è prevista la somministrazione a tutti i dipendenti comunali di due questionari. Il **questionario sulla conciliazione**, ideato nell'ambito dell'Accordo Territoriale per la conciliazione famiglia-lavoro nella provincia di Pavia (6 ottobre 2011), è finalizzato a rilevare le esigenze in merito alle problematiche di conciliazione famiglia-lavoro e i dati che emergeranno saranno rielaborati a cura dell'Università e del Centro Studi di Genere. Successivamente, su proposta dell'Università degli Studi di Pavia, verrà proposto un questionario **sulla mobilità sostenibile**, elaborato all'interno di un progetto co-finanziato dalla Fondazione Cariplo. In entrambi i casi, il CUG ha supportato le fasi di rilevazione incentivando la compilazione del questionario da parte dei colleghi, affinché i dati raccolti siano sufficientemente significativi per far emergere i bisogni e le richieste dei lavoratori;
- **tutoring:** rispetto al servizio di *tutoring* inserito nel "Piano di formazione 2012", che prevede lo stanziamento di 1.000 euro per forme di sostegno a favore del personale che rientra dopo lunghe assenze (es. corsi di aggiornamento o formativi), il CUG, con il supporto dell'Ufficio Presenze, ha collaborato all'individuazione del personale che può beneficiarne, dando informazioni e supporto per la scelta dei percorsi più idonei. Nel corso del 2012 il servizio di *tutoring* è stato utilizzato da una dipendente del Settore Lavori Pubblici, che ha potuto seguire un corso di aggiornamento tramite la Formel.
- **iniziative di formazione:** in riferimento alle attività formative, il CUG ha incentivato l'organizzazione, da parte dell'Amministrazione, di iniziative formative in materia di comunicazione e relazioni con il pubblico (per agevolare il superamento delle criticità nei rapporti con gli utenti) e in materia di comunicazione interna e gestione dei conflitti (per favorire il benessere organizzativo e la qualità del lavoro).

Attraverso il CUG è stato inoltre promosso il ciclo di quattro incontri gratuiti, curati dalla Fondazione Romagnosi, dal titolo **"Le donne partecipi del Governo Locale"**. L'attività formativa era inserita nel progetto "Donne protagoniste della vita economica e politica pavese: dalla conoscenza alla partecipazione" proposto dall'Assessorato alle Pari Opportunità e realizzato con il contributo del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in collaborazione con la Fondazione G. Romagnosi-Scuola di Governo Locale e con il Centro Interdipartimentale "Studi di Genere" dell'Università degli Studi di Pavia. Il percorso - proposto a conclusione della ricerca, realizzata dal Centro Studi di Genere dell'Università, sulla presenza delle donne ai vertici degli organi politici ed economici nella Provincia di Pavia (dalla quale è emerso che la realtà pavese non si discosta molto dalla quella complessiva del Paese, così come viene fotografata dall'Istat e da altri istituti di ricerca a livello nazionale ed internazionale) - ha approfondito alcuni temi-chiave in ambito normativo, comunicativo, relazionale e politico con l'intento di avvicinare innanzitutto le donne, ma comunque i cittadini tutti, alla politica e alle istituzioni affinché decidano di scendere in campo e partecipare attivamente alla vita politica della Città.

◆ **Formazione**

Consapevoli che la formazione organizzativa è una leva strategica per il cambiamento, l'Ente ha ritenuto opportuno proporre ai propri dipendenti alcuni corsi di formazione attraverso cui ampliare le competenze relazionali, di ascolto, osservazione, comunicazione e negoziazione. Qui di seguito si riportano in sintesi i dati relativi alla partecipazione e ai contenuti di questi percorsi:

1) **Le relazioni interpersonali** - Il corso si è presentato come un'occasione per approfondire la conoscenza delle strategie e degli strumenti per una comunicazione efficace nelle relazioni

interpersonali e per affinare le competenze di dialogo all'interno di un'organizzazione, specie nel caso di tensione relazionale.

- data: 22/11/2012;
- n° partecipanti: 23 dipendenti;
- formatore: Paolo Carmassi.

2) **Le relazioni con il pubblico** - L'obiettivo generale di questo percorso è stato quello di fornire ai partecipanti spunti e strumenti finalizzati a gestire le relazioni con il pubblico in modo fluido, efficace e proficuo. I temi trattati si sono sviluppati in due ambiti paralleli: ambito relazionale e ambito linguistico.

- data: 29/11/2012;
- n° partecipanti: 26 dipendenti;
- formatore: Paolo Carmassi.

3) **Agenti del cambiamento** - L'intento è stato quello di supportare e stimolare lo sviluppo di un gruppo di risorse selezionate e di avviarle a un futuro ruolo di responsabilità: creare una squadra, un vivaio trasversale e integrato al sistema Comune. Le aree oggetto di studio hanno riguardato sia le competenze, tecniche e relazionali, sia le capacità personali.

- data: 18 e 19/12/2012;
- n° partecipanti: 22 dipendenti;
- formatore: Paolo Carmassi.

Rispetto al tema della non-discriminazione e della valorizzazione delle risorse umane, in un'ottica di sostegno al ruolo di insegnanti e educatori per affrontare i processi di integrazione e accoglienza, è stato proposto il corso **"Italiano-Lingua Italiana dei Segni (LIS) per l'integrazione dei bambini sordi nell'asilo e nella scuola di infanzia"**. Il corso, rivolto ad insegnanti ed assistenti all'handicap, ha avuto lo scopo di fornire strumenti riflessivi ed operativi per affrontare il tema dell'accoglienza e dell'integrazione dei bambini sordi nelle scuole, sia dal punto di vista psicologico sia accostandosi alla Lingua Italiana dei Segni (LIS).

- data: dal 15/2 al 13/6/2012 - 9 incontri di due ore ciascuno;
- n° partecipanti: 38 dipendenti;
- formatori: Daniela Panigone e Fabio Sabbadini.

♦ **Concorso letterario "Caratteri di Donna"**

Tra le varie iniziative portate avanti dall'Assessorato alle Pari Opportunità e Politiche dei Tempi e degli Orari volte a promuovere la parità, le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni, si segnala in particolare il concorso letterario "Caratteri di donna", rivolto a donne che scrivono per passione e non per professione. L'ottava edizione di questa iniziativa, nata per favorire la diffusione della cultura di genere e sensibilizzare sui temi della parità e delle pari opportunità, è stata curata nel 2012 con particolare attenzione al fine di assicurare un maggiore numero di partecipanti, sia in termini numerici sia in riferimento alla loro provenienza geografica, e di valorizzare quindi la presenza delle donne sul piano culturale e sociale. Il concorso è stato promosso in collaborazione alla Palestra della Scrittura, un laboratorio di ricerca sul linguaggio che si occupa, tra le varie attività, di scrittura e riscrittura, narrazione organizzativa e storytelling, al Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi di Pavia e alla Consigliera Provinciale di Parità. La sinergia tra questi soggetti ha contribuito alla crescita dell'iniziativa, che costituisce un'importante occasione

per far circolare il pensiero femminile e innescare positive dinamiche di contaminazione e di confronto in cui le donne siano protagoniste.

♦ Progetto "MiglioraPavia"

Nel 2012, in riferimento al bando di Regione Lombardia "Lombardia più semplice", il Comune di Pavia ha presentato il progetto "MiglioraPAVia" che, con D.d.u.o. (D.G. Semplificazione e digitalizzazione) del 24/10/2012 n. 9469 pubblicata sul BURL serie ordinaria n. 44 del 31/10/2012, è stato selezionato come secondo miglior progetto. Tra le varie azioni proposte, è stato previsto un intervento di razionalizzazione interna che risponde all'esigenza di semplificazione, a rilevante impatto - diretto o indiretto - sui cittadini e sul personale, rispetto a procedimenti, strutture, servizi e processi. Questo intervento, per il quale il Comune ha deciso di avvalersi della consulenza esterna di esperti (ditta Sistema Susio s.r.l.), vede l'avvio di una serie di attività di censimento e ricognizione dei processi amministrativi al fine di semplificarli e valutare la rispondenza dell'organizzazione in termini di dotazione organica rispetto alle esigenze da soddisfare, anche attraverso il confronto con altre realtà paragonabili al nostro Ente. Gli obiettivi di questo percorso di "ripensamento" dei processi e di riorganizzazione dell'organico sono strettamente connessi al mutato contesto, caratterizzato dalle cogenti limitazioni alle nuove assunzioni e ai maggiori vincoli di spesa cui sono soggetti gli enti pubblici. In un'ottica di miglioramento del benessere organizzativo, l'Amministrazione ha pertanto reputato essenziale avviare un lavoro di ridefinizione della propria struttura e delle proprie funzioni, attraverso una verifica dell'adeguatezza della distribuzione del personale nei servizi e nei settori e dell'efficacia dei processi e delle procedure.

Negli ultimi mesi del 2012 si è proceduto quindi all'impostazione del progetto, definendo le modalità operative e comunicative e coinvolgendo i principali attori individuati quali "elementi" chiave del cambiamento organizzativo (un gruppo di "facilitatori" in grado di svolgere un ruolo attivo all'interno del progetto). E' stato inoltre chiesto al personale di "mappare" l'attuale situazione organizzativa e dei carichi di lavoro con l'obiettivo di determinare l'ottimale dimensionamento quali-quantitativo dell'organico rispetto ai prodotti, alle risorse impiegate e alle loro competenze professionali e di massimizzare efficacia ed efficienza delle strutture, individuando le possibilità di razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro e delle modalità operative. Attraverso l'analisi dei carichi di lavoro e l'attività di semplificazione dei processi si intende elaborare una proposta di dotazione ottimale e di interventi correttivi di miglioramento e semplificazione dei processi che permetta la massimizzazione degli obiettivi che l'Amministrazione si pone e la valorizzazione della professionalità dei lavoratori. L'ultima fase del progetto (che si realizzerà a fine 2013) prevede inoltre anche un programma di formazione e affiancamento per lo sviluppo delle risorse umane presenti.