



Comune di Pavia



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 2019

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica
monitoraggiocug@funzionepubblica.it

Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

monitoraggiocug@governo.it

monitoraggiocug@palazzochigi.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2019



Comune di Pavia



PREMESSA	pag.	3
PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI	pag.	4
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE	“	4
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	“	7
SEZIONE 3. PARITA’/PARI OPPORTUNITÀ	“	9
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE	“	13
SEZIONE 5. PERFORMANCE	“	14
SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	pag.	15
A. OPERATIVITÀ	“	15
B. ATTIVITÀ	“	18
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	pag.	21



Comune di Pavia



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 disponibili sul personale come forniti dal Servizio Personale sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, 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.



Comune di Pavia



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

In base ai dati forniti dal Servizio Personale, il personale del Comune di Pavia in servizio al 31/12/2019 risulta essere composto da 544 unità (534 a tempo indeterminato e 10 a tempo determinato). Il genere femminile rappresenta quasi il doppio del genere maschile (362 rispetto a 182).

Analizzando le fasce di età emerge che sono presenti poche unità di personale under 30 (solo 15 unità complessive), mentre la maggior parte dei/delle dipendenti ha un'età compresa tra 51 e 60 anni (il 44% del totale del personale). Il personale over 60 invece risulta essere di 52 unità (pari a circa il 10% del totale).

L'analisi del livello di inquadramento evidenzia che:

- il personale dirigenziale rappresenta solo l'1% del totale,
- il personale di categoria D il 22%,
- il personale di categoria C il 60%,
- il personale di categoria B il 15%,
- il personale di categoria A l'1%
- il personale a tempo determinato rappresenta solo l'1%.

Si evince pertanto che il livello intermedio di inquadramento (categoria C istruttore amministrativo) rappresenta la maggior parte della forza lavoro del Comune di Pavia.

TABELLA 1.1

	Inquadramento	UOMINI					DONNE				
		< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
a tempo indeterminato	dirigenti	0	0	1	1	1	0	0	0	3	0
a tempo indeterminato	Categoria D	0	4	10	27	7	2	3	30	30	6
a tempo indeterminato	Categoria C	3	9	25	35	10	6	36	83	99	18
a tempo indeterminato	Categoria B	2	4	10	21	6	0	3	10	21	3
a tempo indeterminato	Categoria A	0	2	0	0	1	0	1	0	0	0
a tempo determinato	segretario generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
a tempo determinato	personale a tempo determinato	0	1	0	1	0	2	2	4	0	0
	Totale personale	5	20	46	86	25	10	45	127	153	27
	% sul personale complessivo	0,92	3,68	8,46	15,81	4,60	1,84	8,27	23,35	28,13	4,96



Comune di Pavia



TABELLA 1.2

carica	Classi età									
	UOMINI					DONNE				
	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
assessori	0	1	1	2	0	0	0	2	2	1
consiglieri	3	4	3	8	5	2	1	4	2	1
sindaco	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Totale personale	3	5	4	10	6	2	1	6	4	2
% sul personale complessivo	6,98	11,63	9,30	23,26	13,95	4,65	2,33	13,95	9,30	4,65

Dall'analisi dei dati relativi alle cariche politiche si evince che il 65% delle cariche è ricoperto dal genere maschile, mentre il genere femminile rappresenta il 35%.

Analizzando le fasce di età emerge che gli amministratori under 30 sono l'11%, il 14% ha un'età compresa tra i 31 ed i 40 anni, il 23% ha un'età compresa tra i 41 ed i 50 anni, mentre il 51% ha un'età superiore ai 51 anni.

Analizzando invece i dati relativi alle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali emerge che:

- gli incarichi di posizioni organizzativa/altra professionalità risultano divisi equamente tra uomini e donne (rispettivamente per il 49% e 51%);
- gli incarichi di responsabilità di livello inferiore (unità organizzativa interna) vedono una più marcata presenza femminile (64% rispetto al 36% del genere maschile).

TABELLA 1.3

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
posizione organizzativa / alta professionalità	14	48,28	15	51,72	29	100
unità organizzativa interna	20	35,71	36	64,29	56	100
unità operativa autonoma	5	45,45	6	54,55	11	100
Totale personale	39		57		96	100
% sul personale complessivo	21,43		9,12		17,65	

I dati relativi ai dirigenti (comprendendo anche il segretario generale) evidenziano infine che tali incarichi sono divisi pressoché equamente tra uomini (5) e donne (4).



Comune di Pavia



TABELLA 1.4 - 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	%
Inferiore a 3 anni	5	9	5	8	1	28	15,82	8	24	40	14	0	86	24,50
Tra 3 e 5 anni	0	0	6	19	4	29	16,38	0	10	32	32	6	80	22,79
Tra 5 e 10 anni	0	7	23	25	8	63	35,59	0	5	34	43	10	92	26,21
Superiore a 10 anni	0	4	10	32	11	57	32,20	0	4	17	61	11	93	26,50
Totale	5	20	44	84	24	177	100	8	43	123	150	27	351	100
Totale %	2,82	11,30	24,86	47,46	13,56	100		2,28	12,25	35,04	42,74	7,69	100	



Comune di Pavia



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

In base ai dati forniti dal Servizio Personale e Organizzazione sulla fruizione del part-time si rileva che solo il 3% degli uomini intrattiene un rapporto di lavoro a tempo parziale (5 su 182); tale valore raddoppia in riferimento alle donne (6%, ossia 20 su 362), con una concentrazione nella fascia d'età tra i 41 e i 60 anni.

TABELLA 1.5

UOMINI	Classi età					Tot	%
	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		
Tipo Presenza							
Tempo Pieno	5	19	43	85	25	177	97,79
Part Time >50%	0	2	2	0	0	4	2,21
Part Time <50%	0	0	0	1	0	1	0,55
Totale	5	21	45	86	25	182	100,552486
Totale %	2,76	11,60	24,86	47,51	13,81	100,552486	

TABELLA 1.6

DONNE	Classi età					Tot	%
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		
Tipo Presenza							
Tempo Pieno	10	45	121	140	26	342	96,34
Part Time >50%	0	0	7	8	1	16	4,51
Part Time <50%	0	0	0	4	0	4	1,13
Totale	10	45	128	152	27	362	101,97
Totale %	2,82	12,68	36,06	42,82	7,61	101,97183	

Nel periodo in oggetto l'Amministrazione non ha attivato progetti di telelavoro o smart working.

Gli esiti dell'ultima rilevazione svolta in riferimento alle esigenze di conciliazione famiglia-lavoro del personale del Comune di Pavia (anno 2013) avevano evidenziato, tra il resto, il bisogno di una maggiore flessibilità oraria in relazione alle fasce di ingresso e di uscita dal lavoro. Sulla base di tale esigenza è stata prevista un intervento specifico [azione 1.2] nel Piano Triennale di Azioni Positive 2017-2019, all'interno dell'ambito 1-Conciliazione Famiglia-Lavoro.

Il nuovo contratto collettivo nazionale sottoscritto nel 2019 ha soddisfatto tale bisogno ampliando le fasce di flessibilità orarie dei dipendenti.



Comune di Pavia



TABELLA 1.7

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	213,00	28,48	535,00	71,52	748,00	10,91
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1668,30	30,36	3826,20	69,64	5494,50	80,11
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	69,00	13,19	454,00	86,81	523,00	7,63
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0,00	0,00	93,36	100,00	93,36	1,36
Totale	1950,30		4908,56		6858,86	100
% sul personale complessivo	1071,59		1355,96		1260,82	



Comune di Pavia



SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITÀ

a) Piano Triennale di Azioni Positive

L'U.O.A. Pari Opportunità e Politiche Temporalità ha predisposto il *Piano Triennale di Azioni Positive 2017-2019* il quale propone una serie di misure trasversali rivolte a tutti i dipendenti e le dipendenti dell'Amministrazione per favorire condizioni di parità e pari opportunità, uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, valorizzazione delle caratteristiche di genere. Proseguendo il percorso intrapreso dall'Amministrazione nelle precedenti annualità, il Piano predisposto ha rappresentato uno strumento volto ad agevolare e favorire i lavoratori e le lavoratrici, con particolare riguardo a quanti risultano gravati da problematiche connesse a responsabilità ed impegni di cura, al fine di consentire la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e la redistribuzione tra i generi dei ruoli professionali e familiari. Gli interventi previsti si sono articolati in tre ambiti:

Ambito 1 – Conciliazione famiglia-lavoro

1. Sperimentazione del telelavoro/smart-working
2. Sperimentazione di nuove forme di flessibilità oraria

Ambito 2 – Monitoraggio interno a sostegno della promozione delle pari opportunità

1. Analisi dei dati sul personale, con particolare attenzione al parametro di genere
2. Approfondimento sugli interventi di formazione

Ambito 3 – Sensibilizzazione, informazione e comunicazione

1. Iniziative di comunicazione sulla normativa a supporto delle pari opportunità e sulle iniziative promosse dal Comune in questo ambito
2. Promozione di ruolo e funzioni del CUG e interventi di networking
3. Diffusione del Piano Triennale di Azioni Positive 2017-2019

Il *Piano Triennale di Azioni Positive 2017-2019* così predisposto, a seguito dell'acquisizione del parere favorevole del Comitato Unico di Garanzia nella seduta del 29/06/2017 e della Consigliera di Parità della Provincia di Pavia – in atti P.G. 54912/2018, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale 20/07/2017 n. 148.

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

Dall'analisi dei dati forniti dal Servizio Personale emerge che la formazione risulta equamente distribuita tra i generi.



Comune di Pavia



Analizzando le fasce d'età dei dipendenti coinvolti si rileva che:

- il maggior numero di ore di formazione sono state fruite da personale tra i 41 ed i 60 anni, ciò in quanto questa fascia d'età rappresenta il 76% del personale totale (409 su 536 considerando il personale a tempo indeterminato);
- anche il personale over 60, quindi prossimo alla pensione, è stato destinatario di interventi formativi.

Si rileva quindi l'attenzione dell'Amministrazione in merito alla formazione di tutto il personale, nonché una particolare attenzione al tema della sicurezza sui luoghi di lavoro, laddove gli interventi formativi obbligatori dedicati a questa tematica sono stati rivolti a personale di tutte le fasce d'età di ed hanno rappresentato quasi la metà delle ore di formazione complessivamente erogate.

Infine si rileva che non è stata dedicata alcuna formazione in merito alle tematiche afferenti al Comitato Unico di Garanzia.

TABELLA 1.8

Tipo Formazione	Classi età													
	UOMINI							DONNE						
	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	32	90	144	318	104	688	31,53	12	194	581	655	52	1494	68,47
Aggiornamento professionale	10	23	63,5	364,8	28	489,3	23,23	16	93	783,3	629,3	95	1617	76,77
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	90	0	0	90	52,94	0	0	40	40	0	80	47,06
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Violenza di genere	0	0	0	8	0	8	37,21	0	0	0	7,5	6	13,5	62,79
Altro (specificare)	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Totale ore	42	113	297,5	690,8	132	1275	28,47	28	287	1404,3	1331,8	153	3204	71,53
Totale ore %	0,94	2,52	6,64	15,42	2,95			0,63	6,41	31,35	29,73	3,42		



Comune di Pavia



c) Bilancio di genere

Nell'anno oggetto della relazione non risulta che l'Amministrazione abbia adottato il bilancio di genere.

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

Sulla base dei dati forniti dal Servizio Personale risulta che nel corso del 2019 sono stati espletati concorsi solo per l'assunzione di personale con profilo professionale di esecutore Amministrativo e di operaio (Cat. B1) a tempo indeterminato e a tempo pieno e le relative commissioni di concorso sono state composte da quattro componenti di cui uno in rappresentanza del genere maschile.

e) Differenziali retributivi uomo/donna

Si riporta di seguito la tabella che recepisce i dati forniti dal Servizio Personale in relazione al valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno in oggetto dei/delle titolari di posizioni organizzative

TABELLA 1.9

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
A2	0,00	17.197,79	17.197,79	-100,00%
A5	23.372,87	0,00	23.372,87	100,00%
B1	20.508,55	18.935,34	1.573,21	3,99%
B2	20.425,03	19.920,12	504,91	1,25%
B3	23.517,08	19.790,62	3.726,46	8,60%
B3L	23.505,60	20.940,82	2.564,78	5,77%
B4	22.316,47	21.316,69	999,78	2,29%
B4L	22.341,08	22.730,09	389,01	-0,86%
B5	22.198,38	21.052,79	1.145,59	2,65%
B5L	22.188,85	23.832,01	1.643,16	-3,57%
B6	22.706,40	0,00	22.706,40	100,00%
B6L	22.526,59	0,00	22.526,59	100,00%
B7	0,00	23.280,44	23.280,44	-100,00%
C1	25.020,28	23.069,75	1.950,53	4,06%
C2	24.851,12	24.475,78	375,34	0,76%
C3	26.245,19	24.196,24	2.048,95	4,06%



Comune di Pavia



C4	26.395,53	25.469,95	925,58	1,78%
C5	29.248,42	27.035,26	2.213,16	3,93%
D1	29.800,62	25.630,03	4.170,59	7,52%
D2	27.644,51	27.025,81	618,70	1,13%
D3	34.195,18	27.755,90	6.439,28	10,39%
D3L	29.921,84	27.756,17	2.165,67	3,75%
D4	33.313,68	27.319,65	5.994,03	9,89%
D4L	32.176,05	31.761,17	414,88	0,65%
D5	31.057,65	32.207,57	1.149,92	-1,82%
D5L	32.188,50	35.707,76	3.519,26	-5,18%
D6	37.605,89	48.975,68	11.369,79	-13,13%
DIRIGENTI	87.514,50	92.754,78	5.240,28	-2,91%
SEGRETARIO	95.601,40	0,00	95.601,40	100,00%
Totale personale	848.387,26	710.138,21	138.249,05	8,87%
% sul personale complessivo				



Comune di Pavia



SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nell'anno in oggetto non risultano disponibili dati rilevati mediante indagini sul benessere organizzativo dei dipendenti, né raccolti dall'U.O.A. Sicurezza con la valutazione dello stressa lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere.

Codice di comportamento

L'art. 54 del d.lgs. 30/03/2001, n. 165, come modificato dall'art. 1, comma 44 della legge 06/11/2012, n. 190 ha assegnato al Governo il compito di definire un Codice di comportamento dei pubblici dipendenti *"al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico"*. In attuazione della delega, il Governo ha approvato il d.p.r. 19/06/2013, n. 62, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

In conformità al comma 5 del suddetto articolo, il Comune di Pavia si è dotato di un proprio Codice di Comportamento, approvato con deliberazione di Giunta comunale 11/02/2014, n. 14, efficace ai sensi di legge. Si rimane in attesa delle nuove Linee Guida in materia che A.N.A.C. ha annunciato già nelle sue deliberazioni 21/11/2018 (PNA 2018) n. 1074 e deliberazione 13/11/2019 n. 1064 (PNA 2019), nelle quali verranno date istruzioni sui contenuti dei codici (doveri e modi da seguire per un loro rispetto condiviso), al procedimento per la loro formazione, agli strumenti di controllo sul rispetto dei doveri di comportamento, in primo luogo in sede di responsabilità disciplinare. Le norme del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, adottato con D.P.R. 16/04/2013, n.62 e del Codice di comportamento del Comune di Pavia si applicano a:

- a) tutti i dipendenti, a tempo determinato ed indeterminato, del Comune di Pavia, ivi inclusi i titolari di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici;
- b) tutti i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo;
- c) tutti i collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni, servizi o opere, i quali svolgono la loro attività nelle strutture comunali.

Nel periodo oggetto della relazione il Comitato Unico di Garanzia non ha ricevuto alcuna segnalazione diretta o indiretta di casi di discriminazione o mobbing.



Comune di Pavia



SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel Piano della performance 2019 non risultano inseriti obiettivi di pari opportunità quale dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione.



Comune di Pavia



SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

Modalità di nomina del CUG e regolamento del CUG

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del Comune di Pavia ha approvato il 23 agosto 2011 uno specifico regolamento che disciplina il proprio funzionamento ed organizzazione, in ottemperanza a quanto stabilito dalla Legge 183/2010 - ed in particolare dall’art. 21, che modifica l’art. 57 del D.Lgs. 165/2001 - e nel rispetto della Direttiva del 7 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che detta le linee guida per il funzionamento di tali comitati.

Il CUG del Comune di Pavia è stato nominato, per la prima volta, con determinazione n. 280/04 del 30/6/2011 del Dirigente Gestione Risorse Umane e Servizi Interni in attuazione a quanto stabilito dalle Linee Guida ministeriali. In base alle previsioni regolamentari, il CUG esercita le proprie funzioni in piena autonomia gestionale garantita dall’amministrazione ed esplica la propria attività nei confronti di tutto il personale dipendente. Il CUG sostituisce, unificando le relative competenze, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici per il fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni. Il CUG ha una composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione (ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001) e da un pari numero di rappresentanti dell’amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il Dirigente preposto alla gestione del personale provvede agli adempimenti necessari alla costituzione del CUG. La componente in rappresentanza dell’amministrazione è individuata sulla base dei curricula inviati dai candidati interessati, a seguito di una trasparente procedura di interpello rivolta a tutto il personale dipendente; solo nel caso non pervengano candidature, o sufficienti candidature, è compito del Dirigente preposto alla gestione del personale individuare i/le componenti in rappresentanza dell’amministrazione.

In data 30/06/2015 è terminato il mandato dei Componenti del CUG e di conseguenza è stato avviato il procedimento per la ricomposizione dell’organo chiedendo alle cinque organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione (CIGL, CISL, UIL, CSA e SULPM) di designare i propri rappresentanti all’interno del CUG. Parallelamente in data 30 giugno 2015 è stato pubblicato un interpello rivolto a tutto il personale dipendente, attraverso la pubblicazione su intranet e l’invio per posta elettronica di un avviso contenente le indicazioni per la presentazione delle candidature ai fini dell’individuazione della componente amministrativa



Comune di Pavia



all'interno del CUG. A seguito delle designazioni pervenute da parte delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione (CIGL, CISL, UIL, CSA e SULPM) dei membri effettivi e di quelli supplenti, e delle candidature presentate dal personale ai fini della nomina della componente in rappresentanza dell'amministrazione (sia nell'ambito dell'interpello sopra richiamato sia mediante acquisizione delle disponibilità esperite dal dirigente competente in materia di personale), il dirigente competente in materia di personale ha provveduto con proprio provvedimento del 27 febbraio 2016 a nominare i componenti del CUG del Comune di Pavia per il quadriennio 2016-2020, individuando anche il Presidente ed il vice Presidente.

Modalità di funzionamento

Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo e, al fine di assicurare lo svolgimento efficiente delle proprie funzioni senza oneri aggiuntivi per l'amministrazione, si avvale delle risorse interne all'ente. In particolare può ricorrere, se valutato opportuno, al personale e alle strutture che fanno capo all'Ufficio Pari Opportunità del Comune.

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001

Il Cug non risulta ad ora dotato di specifico budget per il proprio funzionamento nel contesto del bilancio comunale. Nell'anno in oggetto non è risultato necessario stanziare risorse perché il CUG considerato che l'attività intrapresa è stata svolta a costo zero, in particolare ricorrendo al personale e alle strutture che fanno capo all'U.O.A. Pari Opportunità del Comune.

Risorse destinate alla formazione dei componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione

Nel corso del 2019, non sono state destinate specifiche risorse per la formazione dei componenti del CUG, che non hanno individuato specifiche esigenze in merito. A seguito del confronto interno, delle novità normative (Direttiva 2/2019) e degli stimoli rilevati attraverso la partecipazione nel 2019 alla rete informale dei CUG lombardi, si è registrato da parte dei componenti del CUG il bisogno di interventi formativi specifici, sottoposti al dirigente referente per l'inserimento del Piano Triennale della Formazione dei dipendenti comunali 2020 – 2022.

Riconoscibilità/visibilità

L'Amministrazione ha messo a disposizione del CUG, in occasione delle proprie riunioni, i locali, il materiale e gli strumenti necessari per svolgere le attività di competenza. All'interno del sito istituzionale del Comune di Pavia è attiva una apposita sezione dedicata sulla quale sono pubblicate le notizie sulle attività del CUG, dei dati e dei risultati conseguiti e di ogni utile comunicazione.



Comune di Pavia



In tale area internet sono state pubblicate le relazioni annuali curate dal CUG. È stato inoltre attivato un apposito indirizzo di posta elettronica, a cui i dipendenti o chiunque sia interessato possono rivolgere richieste, proposte o segnalazioni. Il CUG pubblicizza la propria attività e le proprie decisioni utilizzando gli strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione (portale intranet, bacheca ed altri mezzi di comunicazione/informazione) ed effettuando specifiche iniziative.

Frequenza e temi della consultazione

Il CUG si confronta periodicamente mediante incontri in presenza. Il sistema di lavoro adottato prevede inoltre un ampio utilizzo di modalità più snelle di interazione, ossia la consultazione tramite mail dei componenti e lo svolgimento di incontri in sotto-gruppi per lo svolgimento di specifiche attività.

Nel corso del 2019 il CUG si è occupato di:

- Approfondimento sugli interventi di formazione tramite apposita indagine
- Piano di formazione per l'anno 2019
- Partecipazione agli incontri della rete informale regionale dei CUG

Presa in carico dei pareri

Il CUG annualmente ha analizzato e formulato il proprio parere sui piani di formazione presentati dal dirigente del settore competente in materia di personale.

Collaborazioni interne ed esterne

In base alle previsioni regolamentari, il CUG può promuovere indagini, studi, ricerche, seminari anche in collaborazione con altri Enti, Istituti e Comitati aventi analoghe finalità, con gruppi, singoli dipendenti, amministratori, esperti esterni. Il CUG si avvale inoltre delle strutture interne all'ente per realizzare studi e ricerche, per ottenere informazioni e raccogliere dati.

Sempre in base alle previsioni regolamentari, il CUG, per l'espletamento delle proprie funzioni, può avvalersi della collaborazione della Consigliera provinciale di Parità, di esperti, anche messi a disposizione dall'UNAR, e di professori universitari.

La collaborazione con le RSU è assicurata dal fatto che metà dei componenti del CUG è designata dalle stesse organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione.

Nel periodo in oggetto il CUG ha registrato momenti di confronto con Comitati dei Comuni della provincia.



Comune di Pavia



B. ATTIVITÀ

Modalità di lavoro

Nel corso del 2019 il CUG si è riunito formalmente due volte, ma ha ampiamente utilizzato - accanto agli incontri in presenza – modalità più snelle di interazione, ossia la mailing-list dei componenti e lo svolgimento di incontri in sotto-gruppi per lo svolgimento di specifiche attività.

Partecipazione a Reti

Nell'annualità è stato invitato a partecipare alla rete informale dei CUG lombardi che ha iniziato a operare su iniziativa del CUG di ARPA Lombardia con l'obiettivo di promuovere il confronto, attivare iniziative comuni e verificare modalità e opportunità di formalizzazione della collaborazione.

Attività

POTERI PROPOSITIVI e ATTUAZIONE DI INIZIATIVE

- INTERVENTI ATTINENTI L'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2017-2019

In accordo alle raccomandazioni formulate all'Amministrazione nell'anno 2018 in merito al Piano Formativo, nel corso del 2019 il CUG ha concentrato la propria attività nello sviluppo dell'azione 2.2-Approfondimento sugli interventi di formazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2017-2019.

L'azione, afferente all'ambito 2 "Monitoraggio interno a sostegno della promozione delle pari opportunità", è risultata finalizzata a rilevare utili indicazioni per l'attuazione di interventi di promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo, individuando i seguenti obiettivi

- incentivare l'attività di raccolta sistematica dei dati dell'ente nell'ottica di genere
- aggiornare e approfondire la conoscenza della situazione lavorativa per genere dell'Ente, con un approfondimento sui percorsi formativi

Più nello specifico l'azione ha inteso costruire un quadro della gestione della formazione dei/delle dipendenti al fine di consentire la delineazione di proposte di implementazione nell'ottica della piena realizzazione dei principi di pari opportunità e parità. A tale scopo, con il supporto dell'U.O.A. Pari Opportunità, è stata attivata la rilevazione dei fabbisogni formativi resa disponibile online a tutti i dipendenti e le dipendenti mediante la sezione intranet. Il questionario, compilato da n. 80 dipendenti, ha consentito la redazione di una relazione sulle esigenze formative, resa disponibile all'Amministrazione quale utile proposta per la definizione dei piani formativi annuali.



Comune di Pavia



Nel corso del 2019, in conformità al nuovo contratto collettivo nazionale, si rileva inoltre l'ampliamento delle fasce di flessibilità oraria a beneficio di tutti i dipendenti e le dipendenti, il quale ha dato risposta ad esigenze di conciliazione tra impegni lavorativi e impegno familiari rilevate nell'ultima indagine sul tema svolta (anno 2013), come acquisite dal Piano Triennale di Azioni Positive 2017-2019, con specifico riferimento all'ambito 1-Conciliazione Famiglia-Lavoro, azione 1.2.

- **DEFINIZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2020-2022**

Nel corso dell'anno 2019 e nel contesto delle funzioni propositive del CUG, il Presidente e la responsabile dell'UOA Pari opportunità con funzioni di segreteria del CUG hanno collaborato con il Dirigente del personale e l'Assessore con deleghe al Personale, Formazione e Sviluppo Risorse Umane, Pari Opportunità, per la predisposizione del piano delle azioni positive 2020-2022, successivamente approvato dalla Giunta comunale con delibera 30/01/2020 n. 25.

- **ALTRI INTERVENTI**

Accanto a tali interventi, specificatamente rivolti ai dipendenti e alle dipendenti dell'Amministrazione, il CUG ha sostenuto gli interventi sviluppati dall'U.O.A. Pari Opportunità rivolte alla cittadinanza, con ricadute interne, costantemente comunicate mediante i canali web a disposizione (sezione intranet del sito e news letter), come illustrati nella tabella che segue:

Macro-area di intervento	Iniziativa
Prevenzione e contrasto della violenza contro le donne	Campagna di sensibilizzazione e informativa sui servizi attivi nel territorio Eventi di sensibilizzazione e prevenzione
Prevenzione e contrasto delle discriminazioni	Campagna di sensibilizzazione e informativa sui servizi attivi nel territorio Eventi di sensibilizzazione e prevenzione
Cultura di genere e partecipazione femminile	Concorso letterario Eventi di sensibilizzazione e informativi
Politiche temporali e a favore della conciliazione	Corsi di alfabetizzazione informatica e approfondimento sui servizi online Progetti PaViaLattea e Rete di Locali Amici dei Bambini



Comune di Pavia



POTERI CONSULTIVI

In adempimento alle funzioni che gli competono il CUG ha analizzato e formulato il proprio parere sul piano di formazione presentato dal dirigente del settore competente in materia di personale, rilevando il ritardo di elaborazione e di trasmissione.

Il CUG non è stato invece consultato in tema di orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale e di contrattazione integrativa.

POTERI DI VERIFICA

Nel corso del 2019 il CUG ha svolto funzioni di verifica in merito all'attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive.



Comune di Pavia



CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nel corso del 2019 l'attività del CUG è proseguita nel solco delle precedenti annualità. Si evidenzia però come il confronto interno abbia determinato nuovi stimoli, alimentati

- sia dalla pubblicazione della Direttiva del Dipartimento per la Funzione Pubblica n. 2/2019,
- sia dall'avvio di una interlocuzione con i CUG lombardi,
- sia infine dall'attenzione rilevata da parte dell'amministrazione per una sua maggiore attivazione.

Tali elementi, unitamente all'adozione del nuovo Piano Triennale di Azioni Positive 2020/2023 e al rinnovo della composizione in programma nel 2020, beneficiando degli anni di esperienza accumulati, determinano la previsione dell'avvio di una nuova fase di lavoro.

Allo scopo di fornire suggerimenti volti a strutturare tale nuova fase, sulla base della relazione prodotta e in conformità alle novità normative introdotte dalla Direttiva 2/2019, si definiscono le seguenti **raccomandazioni**:

✓ rivolte all'Amministrazione

1. inserire obiettivi di pari opportunità nel Piano della Performance dell'ente quale dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione, prevedendo un collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili – a tale scopo si auspica l'attivazione di un confronto specifico con il CUG in sede di definizione del Piano;
2. svolgere indagini periodiche sul benessere organizzativo e rilevazione di dati per la valutazione dello stress lavoro correlato e dei rischi in ottica di genere, sulla base delle cui risultanze attivare misure specifiche;
3. avviare gli interventi, anche formativi, necessari ai fini dell'adozione del bilancio di genere dell'ente;
4. dotare il CUG di un budget specifico per il proprio funzionamento;

✓ rivolte al CUG stesso nella sua composizione rinnovata nel 2020:

5. definire modalità stabili di interlocuzione con il Servizio Personale e attivare un confronto periodico con l'OIV, con il responsabile dei processi di inserimento e con la Consigliera di Parità competente territorialmente;
6. promuovere interventi formativi in merito alle tematiche afferenti al CUG rivolti a:
 - componenti del CUG,
 - dirigenti dell'ente e altre figure ritenute significative nel merito delle materie trattate.

Il Presidente del Comitato unico di garanzia del Comune di Pavia

Fabio Perotti