



COMUNE DI VOGHERA

Provincia di Pavia

C.U.G - Comitato Unico di Garanzia

per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022/2024



IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

E' un organismo, istituito dal D.Lgs. n. 165 del 2001 (come modificato dalla L. n. 183/2010), che sostituisce nelle Pubbliche Amministrazioni i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul Fenomeno del Mobbing, assumendone tutte le competenze.

L'obbligo delle pubbliche Amministrazioni di costituire al proprio interno il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" risponde alle indicazioni della Direttiva dell'unione Europea n. 54 del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Il CUG è un Comitato costituito all'interno delle Amministrazioni pubbliche che ha l'importantissima funzione di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni, garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità e pari opportunità di genere, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Il CUG è unico, nel senso che esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale appartenente all'Amministrazione, dirigente e non dirigente ed anche perché con la sua istituzione si è razionalizzata la materia eliminando la proliferazione dei preesistenti comitati.

Il CUG ha composizione paritetica, e deve essere composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione ai sensi degli art. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti. Il CUG deve assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il Comitato è nominato con atto del Dirigente preposto al vertice dell'Amministrazione per le Risorse Umane.

Il Comune di Voghera ha istituito il Comitato Unico di Garanzia con delibera di Giunta n. 32 del 23 marzo 2011, dando attuazione alla 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 direttiva N. 2/2019.

La composizione attuale del Comitato presso il Comune di Voghera è stata definita dalla determinazione n. 67 del 27 gennaio 2020 del Dirigente degli Affari Generali e Risorse Umane: 4 rappresentanti individuati all'Amministrazione e 4 dalle Organizzazioni Sindacali presenti nell'Ente.

IL PIANO DI AZIONI POSITIVE

Le Amministrazioni Pubbliche devono predisporre il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna). La stessa norma prevede, in caso di mancata adozione del suddetto Piano, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

In particolare, la Direttiva del 2019 specifica che *“La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un’adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l’azione amministrativa più efficiente e più efficace.” Il rispetto della donna lavoratrice in particolare passa attraverso il riconoscimento delle capacità personali e della parità salariale, cardine della strategia europea e nazionale.*

In particolare, la strategia per la parità di genere che inquadra l’operato della Commissione europea in materia, definisce gli obiettivi politici e le azioni chiave per il periodo 2020-2025 ed è riportata nel documento *“Un’Unione dell’uguaglianza: la strategia di genere 2020-2025”* del 05/03/2021, COM (2020) 152 final. Tale La strategia persegue il duplice approccio dell’integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell’intersezionalità.

Gli obiettivi principali sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo.

Per quanto riguarda il contesto specifico del Comune di Voghera, si precisa che nel tempo non è stata rilevata alcuna discriminazione salariale legata al genere, in quanto ogni dipendente viene assunto nel ruolo/categoria prevista dal C.C.N.L., inoltre ad ognuno è riconosciuto l’accesso al percorso di carriera in base all’esperienza acquisita, secondo i regolamenti interni dell’Ente evitando discriminazioni; nel tempo non sono pervenute segnalazioni al riguardo.

La situazione del personale è dettagliata nelle seguenti tabelle:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2021

Categorie	Uomini	Donne	Totali
Dirigenti	3	1	4
categoria D1	16	17	33
categoria D3	3	7	10
categoria C	37	74	111
categoria B1	13	4	17
categoria B3	3	7	10
categoria A	6	0	6
Totali	81	110	191

SCOMPOSIZIONE PER GENERE

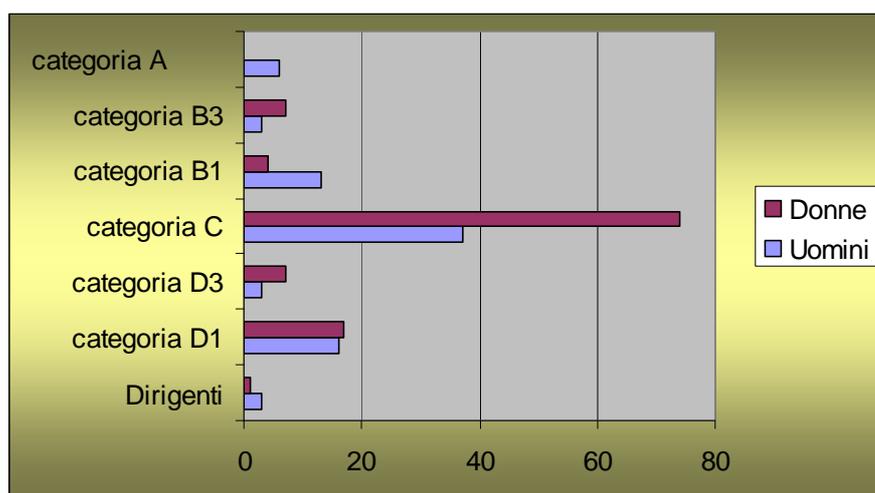
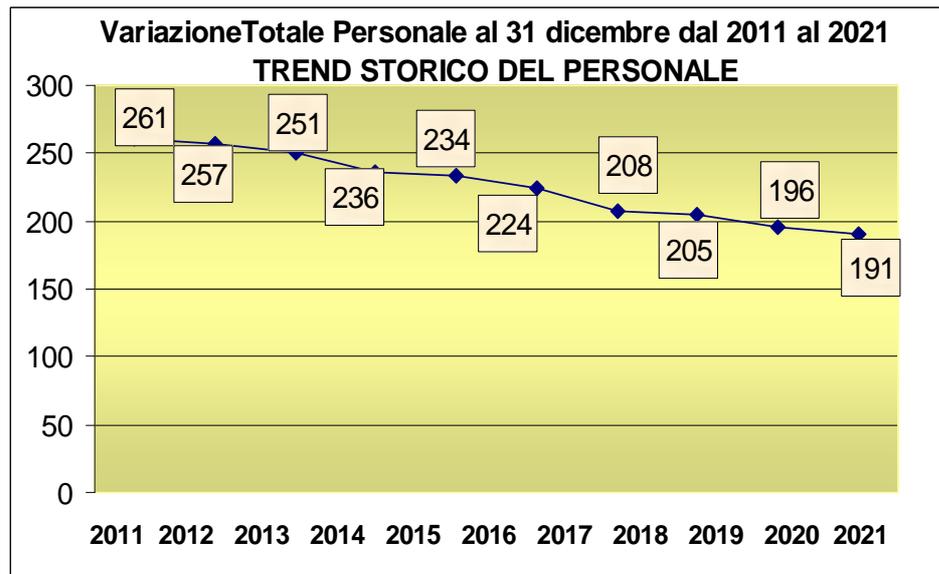


Tabella riepilogativa della variazione del personale assunto a tempo indeterminato nel decennio dal 2011 al 2021 con evidenza del Trend Storico negativo

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
269	261	257	251	236	234	224	208	205	196	191



Dalla rappresentazione emerge che il 58% del personale è donna, a cui si aggiunge il Segretario Generale anch'essa di genere femminile.

Si tratta di una tendenza storica che nel tempo ha visto affermarsi una forte componente femminile a livello apicale. Si precisa che al momento sono stati assunti due dirigenti a tempo determinato (1 uomo e 1 donna) a norma dell'art. 110 del D.Lgs 267/2000.

Viene segnalata la marcata diminuzione dei dipendenti nel complesso avvenuta durante il decennio raffigurato, in cui sono diminuite 70 unità lavorative.

Sono stati espletati due concorsi pubblici: uno per la copertura di posti vacanti in categoria D avvenuto nell'anno 2020, e l'altro per la categoria C ultimato nel 2021. Si precisa che la composizione delle commissioni di concorso, è avvenuta nel rispetto della normativa vigente con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere.

Entrambe le graduatorie sono state completamente esaurite con l'assunzione di tutti gli idonei, purtroppo non sufficienti a ricoprire il fabbisogno di personale; inoltre in corso d'anno cesseranno dal servizio n. 12 dipendenti, altri, che matureranno i requisiti nel 2023, dovrebbero presentare formalmente domanda di collocamento a riposo nei prossimi mesi.

Al momento si sta verificando la possibilità di attingere personale da altre graduatorie di concorsi pubblici espletati nel territorio provinciale.

Il disagio segnalato al CUG riguarda quindi la mancanza di ricambio generazionale che si auspica venga sanato in corso d'anno.

Considerato che al momento, stiamo vivendo ancora il periodo emergenziale legato alla pandemia da Covid19, resta alta l'attenzione sul rispettare le norme anticovid previste dai vari D.P.C.M. per tutelare la salute nei luoghi di lavoro sia dei dipendenti sia dell'utenza.

Per quanto riguarda il tema delle Pari Opportunità, l'Ente continua la campagna di sensibilizzazione soprattutto nei confronti della cittadinanza, in quanto, come già sopra dimostrata, la situazione del personale dal punto di vista di genere non presenta criticità, né sono pervenute segnalazioni in merito.

A tale scopo il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto disagi e/o criticità presenti, nonché forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Dalla sua istituzione il Comitato ha provveduto ad elaborare i seguenti piani triennali approvati con deliberazione di:

- 🚧 Giunta comunale n. 54 in data 15 maggio 2012 – P.A.P. 2012/2014;
- 🚧 Giunta comunale n. 10 in data 3 febbraio 2015 – P.A.P. 2015/2017;
- 🚧 Giunta comunale n. 320 in data 20 dicembre 2017 – P.A.P. 2018/2020;
- 🚧 Giunta comunale n. 258 in data 22 dicembre 2020 – P.A.P. 2021/2023.

In considerazione delle criticità causate dalla pandemia e, a seguito della trasformazione in atto nella Pubblica Amministrazione voluta dal Ministro Competente, il Comitato ha ritenuto opportuno non apportare modifiche all'ultimo piano approvato. Di

conseguenza, la Giunta comunale con atto n. 8 del 25 gennaio 2022, ha confermato le azioni positive contenute nel Piano triennale 2021/2023:

- ✚ AREA TEMATICA 1 – INNOVAZIONE E SVILUPPO DELL'ORGANIZZAZIONE
- ✚ AREA TEMATICA 2 – TELELAVORO – LAVORO AGILE
- ✚ AREA TEMATICA 3 – FORMAZIONE E PARTECIPAZIONE
- ✚ AREA TEMATICA 4 – SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

La programmazione delle attività della Pubblica Amministrazione si sviluppa lungo assi strategici diversi ma fortemente connessi fra loro, che necessitano di una visione complessiva e il più possibile integrata. A questa esigenza risponde il nuovo Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che racchiude in uno strumento unico di programmazione e organizzazione gli adempimenti in materia di performance, gestione delle risorse umane e prevenzione della corruzione. Altro asse strategico è rappresentato dalla digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella Pubblica Amministrazione.

Si tratta di un pilastro fondamentale che il Governo, ha voluto rafforzare col decreto-legge 1° marzo 2021, n. 22 che, oltre a riordinare le attribuzioni di alcuni ministeri, interviene anche sulle funzioni del Governo in materia di innovazione tecnologica e transizione digitale prevedendo che il Presidente del Consiglio promuova, indirizzi e coordini l'azione del Governo in diverse materie, tra cui la strategia italiana per la banda ultra larga; la digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni e delle imprese; le infrastrutture digitali materiali e immateriali.

La digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni ha un ruolo centrale nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, trasmessa dal Governo al Parlamento il 15 gennaio 2021, è una delle tre componenti della Missione n. 1 del Piano denominata Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.

Il Ministero per la Pubblica Amministrazione intende implementare un nuovo ecosistema, capace di coniugare il massimo processo di decentramento con la massima concentrazione di scala efficiente – Interoperabilità – Cloud, serve quindi un grande patto centro-periferia, che permetta di non spazzare via le buone pratiche, le esperienze e gli investimenti e, al tempo stesso, di sincronizzare i valori e le culture locali con la più grande efficienza globale.

Da quanto già operato nel Comune di Voghera, attraverso il Piano triennale 2021/2023, anche sulla base delle richieste formulate dai dipendenti, grande impegno è stato profuso nell'innovazione tecnologica e proseguirà nel triennio a venire con impiego di risorse finanziarie distribuite su più esercizi finanziari sia di parte corrente che in conto capitale. Il nuovo assetto tecnologico è stato di grande impatto su tutta la struttura organizzativa dell'Ente. Di conseguenza, alla luce di quanto esposto, sono state

confermate le azioni comprese nel suddetto Piano ed, in particolare, viene meglio dettagliato l'elenco delle azioni per il triennio 2022 - 2024

AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022 – 2024

Azione 1 – Innovazione e digitalizzazione

- Si procederà al trasferimento in Cloud dei server ora presenti nel data center dell'Ente in modo che tutti i servizi utilizzati dagli uffici comunali siano presenti in Cloud, in strutture certificate AGID nel suo Marketplace, aumentando la sicurezza e la salvaguardia dei dati. Si incrementerà la banda per la connettività Internet e verranno ricablati sedi importanti come quella in Piazza Duomo e Piazza C. Battisti; anno 2022
- Sarà completata l'attività di sostituzione e potenziamento dei PC della rete informatica; anni da 2022 a 2024
- Verrà potenziata la difesa cibernetica dell'Ente, organizzando anche formazione per il personale, in modo che possa riconoscere potenziali pericoli per il patrimonio informativo dell'Ente – aumento delle procedure digitalizzate; anni da 2022 a 2024

Azione 2 – Telelavoro/Lavoro Agile

- Presentazione all'Amministrazione di proposta per rendere il lavoro agile una modalità ordinaria, non solo legata all'emergenza covid19, nel rispetto della normativa vigente in materia; anno 2022
- Sperimentazione nuove modalità di lavoro agile; anni da 2022 a 2024

Azione 3 – Formazione e Partecipazione

- Partecipazione ai corsi obbligatori stabiliti dalla normativa specifica per ciascun servizio; anni da 2022 a 2024
- Partecipazione ad eventuali corsi di aggiornamento su richiesta del personale; anni da 2022 a 2024

- L'Amministrazione potrà inoltre cogliere le nuove opportunità formative offerte dall'iniziativa del Dipartimento della Funzione Pubblica "Ri-formare la P.A. Persone qualificate per riformare il paese", un piano strategico per incrementare la valorizzazione e lo sviluppo delle risorse umane; anni da 2022 a 2024.

Azione 4 – Salute e Sicurezza

- Valutazione del rischio in base alla normativa vigente tenuto conto dell'andamento della pandemia; anni da 2022 a 2024
- Annuale pulizia straordinaria delle postazioni e dei locali di lavoro; anni da 2022 a 2024
- Annuale verifica e controllo degli impianti di riscaldamento; anni da 2022 a 2024

La spesa relativa ad ogni singola azione sarà prevista negli appositi capitoli di bilancio assegnati in dotazione ai vari Responsabili di Servizio e/o Settore.