



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

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2020

Pesaro, 18/05/2021

Al Presidente
della Provincia di Pesaro e Urbino

Al Segretario Generale
della Provincia di Pesaro e Urbino

Al Direttore Generale
della Provincia di Pesaro e Urbino

Al Nucleo di Valutazione
della Provincia di Pesaro e Urbino

e, p.c
Alla Consigliera di Parità provinciale
Al CUG della Provincia di Pesaro e Urbino

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
monitoraggiocug@governo.it

Al Dipartimento della Funzione Pubblica
Al Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@funzionepubblica.it

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE
PERSONALE PER GENERE, FASCIA DI ETÀ, INQUADRAMENTO
TOT Uomini 126
TOT Donne 118 = TOTALE 244

Classi età Inquadramento	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
A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
B1	-	3	1	19	7	-	-	2	2	4
BG3	-	-	7	13	-	-	-	-	4	1
C	-	1	4	13	7	1	1	26	30	4
D	-	-	8	26	13	-	-	9	18	11
DIR	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-
DIR T.D.	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Totale personale	244	4	21	72	29	1	1	37	54	25
% sul personale complessivo		1,64	8,61	29,51	11,88	0,41	0,41	15,16	22,13	10,25

PERSONALE PER GENERE, FASCIA DI ETÀ, TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	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	-	3	20	70	29	122	96,83	1	-	20	49	17	87	73,73
Part Time >50%	-	-	1	-	-	1	0,79	-	1	16	5	6	28	23,73
Part Time <=50%	-	1	-	2	-	3	2,38	-	-	1	-	2	3	2,54
Totale	-	4	21	72	29	126		1	1	37	54	25	118	100
Totale %	-	1,64	8,61	29,51	11,88		100	0,41	0,41	15,16	22,13	10,25	100	100

ANZIANITÀ' 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		4	20	72	29	125	99,21	1	1	37	54	25	118	100
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni			1			1								
Totale	-	4	21	72	29	126	0,79	1	1	37	54	25	118	
Totale %	-	3,17	16,67	57,14	23,02	126	100	0,85	0,85	31,35	45,76	21,19	118	100

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	21	17,21	12	10,17%	33	13,75%
Diploma di scuola superiore	62	50,82	57	48,31%	119	49,58%
Laurea	1	0,82	3	2,54%	4	1,67%
Laurea magistrale	37	30,33	44	37,29%	81	1,25%
Master di I livello	1	0,82	2	1,69%	3	
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	122	100,00%	118	100	240	
% sul personale complessivo	122	50,83%	118	49,17%		100,00%

Dall'analisi dei dati emerge una sostanziale disparità di genere che si evidenzia soprattutto nei ruoli apicali. **N. 4 Dirigenti di sesso maschile**, nessuna donna. **Anche il Segretario è di genere maschile.** Le posizioni apicali (Posizioni Organizzative) sono ricoperte per lo più da uomini: sul totale di **23 P.O. N. 17 sono Uomini, N. 6 Donne.** Anche nel livello retributivo delle P.O. si evidenzia che la fascia media di indennità è attribuita a N. 6 uomini contro N. 2 donne. La fascia più alta di indennità è assegnata ad una donna. Per quanto riguarda i titoli di studio del personale non dirigenziale non vi è nel nostro Ente una sostanziale differenziazione: laurea magistrale 37 uomini e 44 donne, diploma di scuola superiore 62 uomini e 57 donne.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO
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	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time ORIZZONTALE 83,33% a richiesta	-	-	-	-	-	-	-	-	1	9	-	-	10	8,47
Personale che fruisce di part time ORIZZONTALE 75% a richiesta	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	0,85
Personale che fruisce di part time ORIZZONTALE 66,67 % a richiesta	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personale che fruisce di part time VERTICALE 50% a richiesta	-	-	-	1	-	1	0,79	-	1	-	-	1	2	1,69
Personale che fruisce di part time MISTO 91,67 a richiesta	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	0,85
Personale che fruisce di telelavoro	-	-	1	-	-	-1	0,79	-	-	1	-	-	1	0,85
Personale che fruisce del lavoro agile	-	2	9	18	6	35	27,79	-	-	27	40	13	80	67,80%

Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale														
Totale %														

Le voci della tabella precedente non sono mutualmente esclusive per cui i totali non hanno senso di essere riportati.

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	548	70,35	231	29,65	779	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	71	8,12	803	91,88	874	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	4	1,67	235	98,33	239	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	-	-	31	100	31	100
Totale	17	35,42	31	64,58	48	100
% sul personale complessivo	6,97		12,70		19,67	100%

Il personale che fruisce misure di conciliazione in termini di part-time denota una differenziazione tra uomini 0,79% (2) contro l'12,71% (15) delle donne sul totale dei lavoratori e lavoratrici dell'Ente. Del telelavoro usufruiscono solo 1 donna e 1 uomo sul totale dipendenti.

Una grossa differenziazione si nota nella fruizione del lavoro agile a causa dell'emergenza sanitaria Covid con il 27,79% (35) degli uomini e il 67,80% (80) delle donne. In pratica metà del personale ha usufruito, del lavoro agile.

I congedi parentali sono usufruiti per il 35,42% dagli uomini contro il 64,58% delle donne. Segno che anche gli uomini nella nostra P.A hanno compreso il valore e l'importanza di una equa ripartizione tra donne e uomini per la cura dei figli e/o di anziani a carico.

Nel Regolamento disciplinante l'orario di lavoro, in vigore dal 1 gennaio 2019 sono previste fasce di flessibilità sia in entrata che in uscita e sono altresì previste forme di flessibilità aggiuntive per coloro che hanno figli di età inferiore a 12 anni, che assistono parenti (disabili non in stato di gravità), che sono inseriti in progetti terapeutici di recupero, che svolgono attività di volontariato, che utilizzano in modo regolare un mezzo pubblico.

Su richiesta del dipendente, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica, sono concesse le richieste di trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa)

E' stato introdotto l'istituto delle ferie e dei riposi solidali che prevede che i dipendenti possano cedere una parte delle proprie ferie ad altri colleghi che ne abbiano necessità per l'assistenza a figli che necessitano di cure costanti.

E' inoltre stato incentivato e sostenuto l'uso del trasporto pubblico al fine di favorire la mobilità casa/lavoro dei/delle dipendenti attraverso il rinnovo della sottoscrizione di una convenzione con ditta di trasporto pubblico locale che prevede sconti.

In generale si è assistito ad un miglioramento continuo dei flussi informativi tra lavoratori e l'Ente (Comunicazione e Intranet)

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

A) PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E AZIONI REALIZZATE

Il Piano triennale delle Azioni Positive è stato adottato con Decreto Presidenziale n. 337 del 11/12/2020.

Con il PAP 2021/2023, la Provincia di Pesaro e Urbino ha confermato l'attenzione ai temi del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze. Tuttavia, restano numerose le difficoltà che ogni volta debbono essere affrontate per il raggiungimento di quanto previsto dal PAP. Non deve essere sottovalutata la situazione in cui versano ancora le Province a seguito della Legge di riforma n. 56/2014 che ha richiesto una revisione totale degli assetti ridisegnandone le funzioni e l'organizzazione tra cui la mobilità/trasferimenti, la conseguente riduzione del personale, la riduzione significativa delle risorse finanziarie disponibili per l'Ente. La Provincia di Pesaro e Urbino non è stata esentata da questa trasformazione.

Gli organismi di parità dell'Ente, il CUG e lo stesso Ufficio Pari Opportunità, sono completamente privi di risorse finanziarie (ad eccezione di una esigua somma – utilizzata per progetto specifico),

In relazione all'assenza di fondi di bilancio disponibili per le proprie attività e per il raggiungimento dei propri obiettivi di parità e pari opportunità i soggetti suindicati operano mettendo a disposizione risorse strumentali e di personale esclusivamente interno avvalendosi della collaborazione degli Uffici dell'Ente.

Ampio spazio è stato dato alla promozione del ruolo della **Consigliera di Parità provinciale** la cui figura, nonostante tutto, resta ancora poco conosciuta, con difficoltà ad agire in quanto privata anche dei fondi e risorse per le attività. Il Fondo Nazionale istituito dal Ministero per le attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità è riservato per le sole attività delle consigliere o dei consiglieri di parità nazionale (art. 35 del D.lgs.151/2015).

Fondamentale è risultata la collaborazione tra l'Ufficio Pari Opportunità e la Consigliera che programmano per lo più assieme le attività sia per gli incontri di coloro che si sentono discriminati/e nei luoghi di lavoro, sia attraverso l'organizzazione di incontri per la valorizzazione.

B) FORMAZIONE

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	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)			7	28	5	40	68%	1		7	6	5	19	32%

Aggiornamento professionale		20,30	144	66	230,30	33%			180	176	118	474	67%
Competenze manageriali/Relazionali													
Tematiche CUG													
Violenza di genere			12		12	13%			18	48	12	78	87%
Altro (specificare)													
Totale ore		27,30	184	71	282,30	33%	1		205	230	135	571	67%
Totale ore %		3%	22%	8%			0%		24%	27%	16%		

Dai dati emerge che ai corsi di formazione/aggiornamento interni hanno partecipato uomini e di donne in misura diversa: 33% uomini e 67% donne, percentuale che sposta il punto di equilibrio a causa del corso sulla violenza di genere che è stato partecipato quasi esclusivamente da donne. Quindi si conferma lo stereotipo che trattasi di “*argomenti da donna*”.

Formazione interna

Tutti i corsi di formazione su tematiche prettamente amministrative e finanziarie sono stati programmati e pianificati tenendo conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentarli, articolando orari e sedi per renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time. Sono state inoltre adottate metodologie attive fondate sul coinvolgimento, la valorizzazione e la capitalizzazione dell'esperienza dei partecipanti.

Significativa la presenza ai corsi indistinta tra i generi.

Organizzato a cura dell'ufficio Pari Opportunità il corso “**Pari opportunità tra uomini e donne e politiche di genere**” che ha visto la partecipazione di personale interno quasi esclusivamente femminile. Da notare che sebbene organizzato in orario di lavoro ha avuto una scarsa partecipazione, segno della resistenza sia maschile ma anche generale ad affrontare certe tematiche e indicazione che è sempre più necessario porre attenzioni alle tematiche di genere.

Formazione esterna

Corso specifico sulla trasformazione del lavoro **Metamorfosi del lavoro: potenzialità e rischi del lavoro agile** organizzato in ambito MarCUG

Partecipazione quasi esclusivamente femminile.

C) **BILANCIO DI GENERE** non è stato adottato

D) COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE DIVERSE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorso D1	1	20	3	42,86	4	33,33	U
Concorso C1 amministrativo	2	40	2	28,57	4	33,33	U

Concorso C1 ec-finanziario	2	40	2	28,57	4	33,33	U
Totale personale	5		7		12		
% sul personale complessivo		100		100		100,00%	

Le commissioni di concorso per il reclutamento del personale sono state attivate nel pieno rispetto della normativa, garantendo oltre la percentuale di 1/3 dei posti riservato alle donne.

E) DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI UOMO/DONNA

Non esiste divario economico retributivo tra i generi nei livelli di inquadramento in quanto è applicato lo stesso contratto di lavoro.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Dal documento di valutazione dei rischi (elaborato ai sensi dell'art 17 comma1 lett.A e dell'art 28 DL n. 81 del 9/4/2008) **VALUTAZIONE RISCHIO STRESS LAVORO** del 20/02/2020 prodotto da SEA GRUPPO Srl di Fano per l'Amministrazione emerge:

“Il livello di rischio identificato per tutte le mansioni è BASSO ciononostante è possibile intraprendere azioni di miglioramento mirate a ridurre il fattore di rischio.

Valutazione preliminare STRESS LAVORO CORRELATO D.Lgs. 81/08 e s.m.i. pag. 12 di 12

PUNTEGGIO FINALE		Fasce di rischio					
	Punteggio	Non rilevante		Medio		Alto	
		da	a	da	a	da	a
1. Punteggio Area eventi sentinella	6,0	0		6		16	
2. Punteggio Area contenuto	13,4	0	23	24	43	44	100
3. Punteggio Area Contesto	11,7	0	37	38	53	54	100
Punteggio finale	31,0	0	58	59	90	91	216

RISULTATI DELLA VALUTAZIONE			
Codice colore	da	a	Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione
X	0	58	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare identifichi un 'rischio non rilevante', tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un 'piano di monitoraggio', ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli Eventi sentinella.

Non è stata effettuata valutazione del rischio in ottica di genere.

Nel 2020 non sono state attuate indagini sul benessere organizzativo. L'ultima indagine effettuata dal CUG volta a rilevare il livello di benessere organizzativo, e il grado di condivisione del sistema di valutazione, la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico risale al 2013.

E' stata avviata da parte del CUG con il supporto dell'ufficio Statistica un' **Indagine sul Lavoro Agile** a seguito dell'**emergenza Covid-19**, sull'impatto che questa emergenza e questo nuovo modo di lavorare ha avuto nella vita dei dipendenti. Il questionario prevederà anche domande relative a sondare il grado di conoscenza sugli strumenti e soggetti di Pari Opportunità dell'Ente.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel piano della Performance sono stati inseriti obiettivi di pari opportunità attraverso l'organizzazione di un corso formativo rivolto ai dipendenti, dirigenti e parte politica.

Il CUG suggerisce che venga considerato elemento di valutazione della Performance la partecipazione del personale (compresi i vertici) ai corsi di formazione relativi alle Pari Opportunità e al contrasto alla

violenza e la ricaduta positiva sul benessere organizzativo sulla programmazione degli obiettivi dell'Ente e sulla complessiva azione strategica.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

Il CUG è stato nominato con Determinazione Dirigenziale del Direttore Generale n. 255 del 03/03/2017 ed è stata data comunicazione immediata dell’istituzione, dei componenti e dei compiti ad esso attribuiti attraverso la pubblicazione nel sito web della Provincia e comunicazioni inviate a tutti i dipendenti;

- **Non dispone di budget.** Le azioni e la progettazione delle attività sono realizzate mettendo a disposizione risorse personali e motivazionali dei vari uffici dell’Ente: l’Ufficio Pari Opportunità, la Consigliera di Parità, la Consigliera di fiducia, il Responsabile delle risorse umane, l’Ufficio del Personale, l’Ufficio Comunicazione, l’Ufficio Statistica;
- **Per la formazione dei componenti,** così come per le attività, non vi sono risorse. I componenti hanno partecipato a giornate formative organizzate dal CUG della Regione Marche, dall’Università degli Studi di Urbino, dal Comune di Pesaro e dalla stessa Provincia su tematiche inerenti il benessere lavorativo e la violenza di genere.
- Per quanto riguarda la **riconoscibilità/visibilità** non esiste uno spazio fisico/sportello deputato agli incontri. Il punto di riferimento è stato l’Ufficio della Presidente del CUG che dispone di un tavolo riunioni. E’ utilizzata anche una sala “*La sala delle donne*” che è un ambiente dell’Ente molto accogliente e riservato utile sia per gli incontri con l’utenza sia per le riunioni periodiche del CUG.. Anche a causa dell’emergenza sanitaria Covid-19 il luogo preferenziale di incontro durante il 2020 è stata una stanza virtuale dedicata nel sistema di videoconferenza della Provincia <https://meet.cst.pu.it/cug>.
- **La normativa** regolante sia il funzionamento del CUG sia i rapporti con l’Amministrazione è il “Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Pesaro e Urbino” approvato nel 2012 con la prima istituzione del CUG dove sono descritti i compiti e le finalità oltre che i rapporti con la P.A improntati ad una reciproca, fattiva e costante collaborazione.
- **Rare le richieste di consultazioni** specifiche da parte dei lavoratori/ci e assenti quelle richieste dall’Amministrazione.
- **Pareri presi in carico:** al Comitato è stato richiesto formalmente N. 1 parere per l’approvazione del Piano di Azioni Positive (PAP).
- **Il CUG aderisce** alle varie iniziative autorizzando l’utilizzo del proprio Logo.

B. ATTIVITA’

Il CUG ha incontrato, nel corso della sua attività, **alcune criticità e difficoltà dovute principalmente ad una scarsa attenzione** da parte degli Organi. **In particolare non è stato consultato sulla contrattazione (sui temi che rientrano nelle proprie competenze) sui criteri di valutazione del personale o su progetti di riorganizzazione dell’Amministrazione.** Nonostante il massimo impegno nel diffondere il proprio ruolo e funzioni non ha trovato sempre la meritata attenzione. Ha comunque proseguito il suo cammino cercando di trarre sempre riflessioni utili per migliorare la sua delicata funzione.

Oltre a **rimarcare l’azione** fondamentale di ascolto riguardo la piena attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, **sono state suggerite e promosse attività, progetti, buone prassi e iniziative.** Inoltre è sempre stata aggiornata e monitorata la **pagina web dedicata.**

Fisicamente i membri del CUG si sono riuniti nel corso del 2020 1 volta in presenza e 5 in videoconferenza. Apprezzabili sono state le relazioni ed i rapporti tra i componenti per lo scambio di pareri e considerazioni. **Le riunioni sono verbalizzate.**

POTERI PROPOSITIVI:

Il CUG ha dato il suo contributo alla diffusione della cultura delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze **Azioni effettuate:**

- **partecipazione alle iniziative** di promozione dei principi di parità e contrasto alla violenza;
- **promozione del proprio ruolo;**
collaborazione con la Consigliera di parità provinciale;
- **adesione rete di CUG** regionale **MarCUG** tramite firma protocollo di intesa;
- **azioni di sostegno e di coordinamento degli Enti locali ed Aziende** del territorio provinciale fornendo loro informazioni e strumenti di supporto per l'istituzione al loro interno dei Comitati Unici di Garanzia, per la redazione dei Piani di Azioni Positive, di Codici di comportamento contro le molestie. Realizzazione del Calendario delle iniziative in occasione della Festa della Donna e della Giornata internazionale contro la violenza e quanto altro necessario;
- **formazione mirata;**
- **verifica del rispetto** dei principi contenuti nel **Codice di comportamento aziendale**, ai sensi dell'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001, che rappresenta una sottosezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione del **Codice Disciplinare** per i dipendenti e del personale con qualifica dirigenziale della Pubblica Amministrazione;

POTERI CONSULTIVI:

Non esercitati

POTERI DI VERIFICA:

- ✓ Il PAP è trasversale a numerosi servizi e organismi dell'Ente. E' suddiviso in Ambiti su cui intervenire con indicate le finalità da perseguire e le Azioni da attuare per la loro realizzazione;
- ✓ monitorato la realizzazione del Codice Etico e applicazione dei contenuti;
- ✓ verificata l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, età, accesso al lavoro ecc. negli atti amministrativi (Determine e Delibere).

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il 2020 è stato un anno molto complesso, anche per l'applicazione delle misure di sicurezza sanitaria e il necessario ricorso al lavoro agile, che ha visto la comunità dei dipendenti provinciali impegnata a garantire la continuità e la qualità dei servizi.

Anche quest'anno non sono state rese note al CUG eventuali discriminazioni e/o non si sono palesate problematiche evidenti all'interno dell'Ente, e si evidenzia il consolidamento della sinergia del CUG con gli organismi di parità disponibili: Consigliera di Parità Provinciale, Consigliera di Fiducia e Ufficio Pari Opportunità. Grande impegno è stato posto dal CUG alla redazione di un'**indagine interna sul lavoro agile/smart working**, un cambiamento organizzativo che nel 2020 ha coinvolto circa la metà del personale (in particolare il 67,8% del totale delle donne dipendenti e il 27,79 % del totale degli uomini) e i cui esiti anche in termini di **effetti sulle disuguaglianze di genere**, saranno analizzati nel 2021. Tra le altre novità l'adesione alla rete dei CUG regionale e l'approvazione del nuovo Piano per le Azioni Positive 2021-23.

Per il futuro, auspicando una sempre maggiore integrazione tra il CUG e tutti i servizi dell'Ente, riteniamo necessario potenziare la **conoscenza e l'utilizzo degli strumenti** disponibili affinché l'organizzazione del lavoro sia pensata in modo da garantire il benessere organizzativo e favorire la

conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, al fine di orientare al meglio le scelte organizzative. Fondamentale sarà la **formazione e l'aggiornamento** su queste tematiche, in primis dei dirigenti e delle posizioni organizzative, perché può rappresentare una concreta leva per il cambiamento organizzativo e gestionale, creando reale “valore” all’interno dell’Amministrazione, in coerenza con il quadro strategico di riferimento e con il piano complessivo di cambiamento.

Al fine di orientare al meglio le scelte organizzative è importante avviare **questionari ed indagini** non solo per comprendere la percezione del benessere che hanno i dipendenti o gli impegni di cura che gravano su di essi ma per sondare il grado di conoscenza degli strumenti e soggetti a cui far riferimento nell’Ente. Utile sarà capire qual è il grado di fiducia nei confronti del CUG. Altrettanto importanti saranno il **coinvolgimento del CUG per i progetti di riorganizzazione** dell’Ente, per la contrattazione integrativa e la valutazione del personale, e **l'incremento dell'ascolto e della collaborazione con l'Amministrazione** per offrire indicazioni, collaborare nel risolvere criticità e assicurare (senza maggiori costi) un ambiente di lavoro sempre più sereno e produttivo.

*Il vice-Presidente del CUG
della Provincia di Pesaro e Urbino
Dott. Simone Caramel*

Allegato: Allegato 1 – Format Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’Amministrazione al CUG del 12/05/21