



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

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2021

Pesaro, 29/03/2022

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

Alla Consigliera di Parità provinciale

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
monitoraggiocug@governo.it

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

e, p.c **Al CUG della Provincia di Pesaro e Urbino**

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

PERSONALE PER GENERE, FASCIA DI ETÀ, INQUADRAMENTO

Uomini 115 Donne 109 = TOTALE 224

Classi età Inquadramento		UOMINI					DONNE				
		<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
A1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
B1	31	-	3	1	12	8	-	-	1	3	3
BG3	19	-	-	6	10	-	-	-	-	1	2
C1	88	-	1	4	17	7	1	1	18	31	8
D1	67	-	-	7	16	12	-	-	9	16	7
DG3	12	-	-	-	2	4	-	-	-	4	2
DIRIGENTI	4	-	-	1	-	3	-	-	-	-	-
SEGRETAR IO	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Personale totale	224	-	4	19	57	35	1	1	28	55	24
% sul personale complessivo		-	1,79	8,48	25,45	15,6 3	0,45	0,45	12,50	24,55	10,71

TABELLA 1.1 A		UOMINI					DONNE				
	Personale totale	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
PO	23	-	-	1	8	6	-	-	2	3	3
Capo Ufficio	27	-	-	3	3	6	-	-	2	9	4
Totale	50	0	0	4	11	12	0	0	4	12	7

PERSONALE PER GENERE, FASCIA DI ETÀ, TIPO DI PRESENZA

Tabella 1.2		UOMINI					DONNE				
Presenza	Personale totale	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Tempo Pieno	200	-	3	18	55	35	1	-	21	48	19
Part Time >50%	17	-	-	-	-	-	-	1	6	7	3
Part Time <=50%	7	-	1	1	2	-	-	-	1	-	2
Totale	224	-	4	19	57	35	1	1	28	55	24

Tabella 1.2 A

Presenza	Personale totale	UOMINI	% UOMINI	DONNE	% DONNE
Tempo Pieno	200	111	55,5	89	44,5
Part Time >50%	17	0	0	17	100
Part Time <=50%	7	4	57,1	3	42,9
Totale	224	115	51,3	109	48,7

POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
16.000,00	1		2			
14.500,00	-		-			
12.900,00	1		2			
10.500,00	5		2			
9.000,00	8		1			
7.500,00			1			
Totale personale	15	13,04	8	7,33	23	
% sul personale complessivo	224					10,26

PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	5	100%	0	0%	5	100%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	5				5	100,00%
% sul personale complessivo		2,23				

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	3	4		11	9,56			1	3		4	3,67
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni			20	67	17	104	90,43	1	1	37	50	16	105	96,33
Totale		4	23	71	17	115	100	1	1	38	53	16	109	100
Totale %	0	3,47	20,0	61,73	14,78	100		0,91	0,91	34,86	48,62	14,67		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	17		8	25
Diploma di scuola superiore	62		55	117
Laurea	2		3	5
Laurea magistrale	34		43	77
Master di I livello	1		1	2
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	115	100%	109	100%	224	
% sul personale complessivo		51,3		48,6		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. 15 sono Uomini, N. 8 Donne.** Anche nel livello retributivo delle P.O. si evidenzia che la fascia media di indennità è attribuita a N. 6 uomini contro N. 4 donne. La fascia più alta di indennità è assegnata ad due donne e un uomo. Per quanto riguarda i titoli di studio del personale non dirigenziale vi è nel nostro Ente una differenziazione: laurea magistrale 34 uomini e 43 donne, diploma di scuola superiore 62 uomini e 55 donne.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO
FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	5	2	13	12
Personale che fruisce di part	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

time ORIZZONTALE 75% a richiesta														
Personale che fruisce di part time ORIZZONTALE 66,67 % a richiesta	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personale che fruisce di part time VERTICALE 50% a richiesta	-	-	1	-	1	2	1,7	-	1	-	-	1	2	1,8
Personale che fruisce di part time MISTO 91,67 a richiesta	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	2	1,8
Personale che fruisce di telelavoro	-	-	1	-	-	1	1,7	-	-	1	1	-	2	1,8
Personale che fruisce del lavoro agile	-	1	4	2	2	9	7,8	1	-	9	14	6	30	27,5
Personale che fruisce di orari flessibili					1	1	1,7							
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	484	51,93%	448	48,07%	932	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	858	38,93%	1346	61,07%	2204	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0%	15	100%	15	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	18	38,30%	29	61,70%	47	100%
Totale	25	44,64%	31	55,36%	56	100%
% sul personale complessivo	11,16%		13,84%		25,00%	

Nota: la corrispondente tabella dell'Allegato 1 riportava i calcoli percentuali per colonne, trattandosi però di permessi di natura diversa (es. orari e giornalieri) abbiamo ritenuto opportuno ricalcolare le percentuali per riga rendendo il dato più significativo. Come conseguenza i valori delle ultime 2 righe avendo perso significato sono state rideterminate in collaborazione con l'ufficio personale e ricalcolate. Il personale che fruisce misure di conciliazione in termini di part-time denota una differenziazione tra uomini 1,74% (2) contro l'15,60% (17) delle donne sul totale dei lavoratori e lavoratrici dell'Ente. Del telelavoro usufruiscono solo 2 donne e 1 uomo sul totale dipendenti.

Una grossa differenziazione si nota nella fruizione del lavoro agile a causa dell'emergenza sanitaria Covid con il 7,83% (9) degli uomini e il 27,52% (30) delle donne. In pratica circa un quinto del personale ha usufruito, del lavoro agile al 31/12/2021, si tenga conto che il 15/10/2021 è coinciso con il rientro in sede di lavoro del pubblico impiego.

I congedi sono usufruiti per il 44,64% dagli uomini contro il 55,36% 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.

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 Triennale della Azioni Positive

Con Decreto del Presidente del 11/12/2020 l'Amministrazione provinciale ha approvato Piano triennale delle Azioni Positive 2021-2023, aggiornato al 2022 con Decreto del Presidente del 23/02/2022 n. 27.

Nel **2021** l'Ente ha realizzato le seguenti azioni positive:

- redazione e approvazione del POLA (incluso nel PEG 21/23 - Decreto pres. 25 del 2/03/21)
- adesione alla “*Carta europea per le Pari Opportunità e l’Uguaglianza sul Lavoro*” (delibera del 29/04/2021)
- sottoscrizione 24/5/2021 del “*Protocollo della rete antiviolenza 2020-22*”
- designazione e nomina delle Consigliere di Parità effettiva e supplente della Provincia di Pesaro e Urbino 2021/2025 (Decreto 211/2021 di designazione, a cui è seguito il Decreto di nomina del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 16/12/2021)
- realizzazione e diffusione del Calendario per la “*Giornata internazionale contro la violenza sulle donne*”
- concessione di patrocinii a iniziative per le pari opportunità e contro la violenza di genere
- adesione alla Campagna “*Posto occupato*”
- diffusione dei risultati del “*Questionario sul Lavoro agile*” e sulla conoscenza degli organismi di parità, realizzato dal CUG nel 2021
- supporto al CUG e alla Consigliera di parità
- corso di formazione “*Smart leadership*” per la dirigenza e le figure di coordinamento e supporto (euro 4.400)
- diffusione del Seminario “*A colloquio con le PA*” a cura della Consigliera di parità
- incremento delle dotazioni tecnologiche per il lavoro da remoto
- diffusione delle normative in materia di congedi
- realizzazione del Video “*Corpi in vendita*” per il 3° incontro della Rassegna PariMenti (non incluso nel PAP - euro 2.000 impegnati nel bilancio 2019 per la realizzazione dei 3 incontri)

Per il **2022** l'Ente ha previsto la realizzazione delle seguenti azioni positive:

- proposta al CUG della Provincia di un Questionario rivolto al personale dell'Ente
- adozione di un Progetto generale di lavoro agile dell'Ente (entro ottobre 2022)
- potenziamento di smart working e lavoro da remoto (telelavoro) con incremento delle dotazioni tecnologiche per il lavoro da remoto
- diffusione delle normative in materia di congedi
- individuazione della/del Consigliera/e di fiducia
- rinnovo del CUG per il mandato 2022/26
- supporto al CUG e alla Consigliera di parità
- giornata formativa “*Le parole non dette*” sul linguaggio di genere (€ 1967,21)
- redazione e applicazione di Linee guida sul linguaggio di genere
- promozione delle iniziative realizzate nel territorio provinciale di contrasto alla violenza
- concessione di patrocinii a iniziative contro la violenza di genere
- adesione a Campagne di comunicazione e sottoscrizione di accordi
- 3° incontro della rassegna per la diffusione del Video “*Corpi in vendita*” (euro 2.000 nel bilancio 2019 per la realizzazione dei 3 incontri)

- porre in essere ogni iniziativa utile per il controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale, anche avvalendosi della collaborazione della Consigliera di parità

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	>60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)	0	4	44	198	94	340	66%	0	2	62	72	38	174	34%
Aggiornamento professionale	0	1	4	8	2	15	25%	1	0	12	22	10	45	75%
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	1	6	7	14	88%	0	0	0	1	1	2	12%
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro (specificare)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale ore	0	5	49	212	103	369	63%	1	2	74	95	49	221	37%
Totale ore %		0,9	8	36	18			0,2	0,3	12,6	16	8		

Dai dati emerge che ai corsi di formazione/aggiornamento interni hanno partecipato uomini e donne in misura diversa: 67% uomini e 33% donne, percentuale che sposta il punto di equilibrio a causa del corso obbligatorio sulla sicurezza che è stato partecipato quasi esclusivamente da uomini.

Formazione interna

Tutti i corsi di formazione sono stati programmati e pianificati tenendo conto delle esigenze di ogni Servizio.

Organizzato a cura dell'Ufficio Formazione il Corso di formazione intitolato "Smart leadership - Per dirigenti e figure di coordinamento" che ha visto la partecipazione di personale interno quasi esclusivamente maschile.

Formazione esterna

- seminario "Violenza di genere: parliamone per dire basta" organizzato nell'abito della rete dei CUG della regione Marche MarCug (26/03/2021)
- seminario "Disconnessione - come cambia la concezione del benessere durante lo smart working" organizzato nell'abito della rete dei CUG della regione Marche MarCug (2/12/2021)

C) BILANCIO DI GENERE

La Provincia di Pesaro e Urbino non ha adottato il Bilancio di genere.

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 - funzionario tecnico	2	18	2	22	4	20	U
Concorso C1 - istruttore tecnico	2	18	2	22	4	20	U
Mobilità D1 - funzionario amministrativo	2	18	2	22	4	20	U
Mobilità C - istruttore tecnico	2	18	2	22	4	20	U
Mobilità D1 - funzionari tecnici	3	28	1	12	4	20	U
Totale personale	11		9		20		
% 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 comma 1 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.l. pag. 12 di 12

PUNTEGGIO FINALE			Fasce di rischio					
	Punteggio	Fasce di rischio						
		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 2021 il CUG, con il supporto dell'ufficio Statistica, ha somministrato al personale interno un **Questionario sul lavoro agile** attivato a seguito dell'emergenza Covid-19, per valutare l'impatto che questo nuovo modo di lavorare ha avuto nella vita dei dipendenti. I risultati dell'indagine, che includeva anche domande relative a sondare il grado di conoscenza sugli strumenti e soggetti di Pari Opportunità dell'Ente, sono stati così sintetizzati:

“L'esperienza di lavoro agile

Emerge chiaramente (quesito 19) come la stragrande maggioranza dei rispondenti (83%) abbia valutato positivamente il lavoro agile contro una minoranza del 11%, evidenziandone molteplici aspetti positivi, primo fra tutti la **migliore gestione del tempo**. Mentre tra chi non ha valutato positivamente il lavoro agile la maggior parte non ha saputo identificare gli aspetti negativi, se non problemi legati al diritto alla disconnessione e all'essere sempre online con conseguenti fattori di stress. Se quindi l'esperienza di lavoro agile è stata valutata soddisfacente da quasi i tre quarti degli intervistati, quasi la stessa percentuale si dichiara disponibile a svolgere l'attività di lavoro in modalità agile anche solo alcuni giorni della settimana. Infatti tra gli aspetti negativi (quesito 30) viene evidenziata la minore possibilità di interazione con la struttura di appartenenza e l'isolamento, che potrebbero essere sopperiti dall'alternanza nell'orario settimanale. Emerge inoltre che il lavoro agile può incidere sulla qualità di vita dei dipendenti creando benefici come il **minor tempo impiegato nel tragitto casa/lavoro e la qualità ambientale** per il minor inquinamento prodotto e un significativo risparmio nei costi di trasporto per il dipendente. Un ulteriore beneficio che si evince è rappresentato da una maggior facilità a interventi anche fuori dal normale orario di lavoro, dovuto alla semplicità di connessione e accesso alla rete provinciale.

Attrezzature e formazione

Secondo il campione dopo la fase emergenziale sono necessari interventi sia organizzativi che tecnici: • è presente la **richiesta di formazione sul digitale** e il miglioramento degli **strumenti informatici**, piattaforme e strumenti di comunicazione, aspetti che vanno di pari passo: la percezione degli strumenti informatici migliora quando se ne ha familiarità che migliora con l'uso e la formazione. La modalità di lavoro a distanza era nuova per i dipendenti, che hanno dovuto affrontare un ostacolo iniziale, anche se tutti gli strumenti erano stati precedentemente documentati tramite brevi manuali pratici. Effettivamente durante la fase emergenziale c'era

una carenza di strumentazione portatile, notebook e telefoni, e quindi la maggior parte dei dipendenti ha sopperito inizialmente con attrezzatura propria, ma nel prosieguo l'Amministrazione ha fornito sia computer portatili che smartphone a tutti i colleghi che ne hanno fatto richiesta • altra indicazione è lo **sviluppo delle competenze organizzative e manageriali dei dirigenti** su cui il 17,8% dei rispondenti ha posto l'attenzione.

Le indicazioni per il futuro

Per quanto riguarda gli effetti duraturi del lavoro agile, secondo i rispondenti, l'emergenza sanitaria è stata un acceleratore per l'innovazione e la trasformazione digitale della P.A. che ha innovato e sta trasformando il modo in cui viene erogata la prestazione lavorativa. Da notare come la fiducia nel cambiamento sia nel suo complesso elevata, dimostrando fiducia e senso di appartenenza sia alla P.A. che alla Provincia. Il cambiamento va attuato accompagnandolo con interventi organizzativi, di formazione e tecnici, mentre i rischi percepiti dai rispondenti sono da una parte il timore di un ritorno al passato soprattutto dal punto di vista organizzativo, dall'altra una minore socialità/isolamento. Nelle risposte il campione indica anche la strada: • maggiore formazione per la parte manageriale • alternanza tra giorni in presenza e in modalità agile criteri che vengono indicati per determinare la possibilità di lavorare in modalità agile sono piuttosto diversificati e rispecchiano la composizione del campione in merito al numero/età dei figli e delle persone da accudire. Da notare che il 62% indica come criterio l'attività del dipendente. In estrema sintesi da parte dei rispondenti emerge l'indicazione che l'Ente ha gestito bene l'urto nella fase emergenziale, e che anche dopo l'emergenza sarebbe auspicabile proseguire il lavoro in modalità agile prevalentemente alcuni giorni della settimana, tenendo conto sia del tipo di attività lavorativa svolta che delle necessità organizzative e di vita del dipendente.”

Per quanto riguarda i Codici e Regolamenti adottati dall'Ente si evidenziano:

- **2021** *Protocollo di rete per la definizione di strategie e percorsi condivisi di accoglienza e di uscita dalla violenza 2020-2022* (maggio 2021)
- **2020** *Protocollo d'intesa tra l'Ispettorato territoriale del lavoro e l'Ufficio della Consigliera di Parità* (8 giugno 2020)
- **2019** *Codice Etico per la tutela della dignità delle Lavoratrici e dei Lavoratori della Provincia di Pesaro e Urbino* (approvato con delibera di Consiglio Provinciale n. 23 del 05/07/2019)
- **2014** *Codice di comportamento aziendale della Provincia di Pesaro e Urbino* (30/01/2014)

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e la promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale sono funzioni fondamentali confermate in capo alle Province.

Nel piano della Performance sono stati inseriti obiettivi di pari opportunità attraverso l'organizzazione di un corso formativo sul linguaggio di genere.

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. OPERATIVITÀ

Il CUG della Provincia di Pesaro e Urbino è stato nominato con Determina del Direttore Generale n. 255 del 03/03/2017, ed ha continuato a svolgere le sue funzioni oltre la scadenza del quadriennio. Le procedure di rinnovo del CUG sono attualmente in corso. I componenti, le funzioni e le attività sono pubblicati sulle pagine *internet* ed intranet del sito della Provincia, e attraverso mail al personale dell'Ente.

Il CUG inoltre:

- non dispone di budget per cui la progettazione e le attività vengono realizzate grazie alle risorse di vari uffici dell'Ente (in particolare dagli Uffici Pari Opportunità, Personale, Formazione, Comunicazione e Statistica) e dalla sinergia con la Consigliera di Parità
- non ci sono risorse per la formazione specifica per gli/le componenti del CUG, che hanno comunque partecipato ad alcune giornate formative su pari opportunità e violenza di genere organizzate dalla rete dei CUG della Regione Marche e dalla Provincia
- non esiste uno spazio fisico/sportello deputato agli incontri e a causa dell'emergenza sanitaria anche nel 2021 le riunioni del CUG si sono svolte on line, in una stanza virtuale dedicata nel sistema di videoconferenza della Provincia **MeetPU**.
- il funzionamento del CUG e i suoi rapporti con l'Amministrazione sono regolati dal "*Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Pesaro e Urbino*" approvato nel 2012 con la prima istituzione del CUG
- è stato espresso il parere consultivo del CUG in merito all'*Aggiornamento 2022 del Piano triennale delle azioni positive 2021/23*, che include anche lo stato di attuazione del Piano al 2021
- il CUG aderisce alle varie iniziative autorizzando l'utilizzo di un proprio Logo.

B. ATTIVITA'

Nella Relazione annuale redatta dal CUG nel 2021 si auspicava in particolare il potenziamento della "**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**"

Nel 2021 l'Amministrazione, per effetto della normativa conseguente all'emergenza sanitaria, ha preso in carico le considerazioni che il CUG già esprimeva nella relazione dell'anno precedente. A tal proposito si esprime una valutazione positiva in particolare per la realizzazione delle seguenti attività:

- approvazione del POLA - Piano Organizzativo del Lavoro Agile (incluso nel PEG 21/23- Decreto pres. 25 del 2/03/2021)
- potenziamento delle dotazioni tecnologiche per il lavoro agile e il telelavoro (richieste soddisfatte al 100%)
- diffusione degli esiti del Questionario sul lavoro agile 2021 e loro inserimento nel PIAO
- realizzazione del Corso di formazione intitolato "*Smart leadership - Per dirigenti e figure di coordinamento*"
- aggiornamento delle pagine internet ed intranet dedicate al CUG
- supporto alla Consigliera di Parità e rinnovo della carica (con Decreto 211/2021 di designazione seguito dal Decreto di nomina del Minist. del Lavoro e delle Politiche Sociali del 16/12/2021)

Il CUG nel 2021 si è riunito in video conferenza due volte: il 15 settembre per la redazione definitiva della Relazione sui risultati del Questionario sul lavoro agile, e il 7 dicembre per analizzare le procedure per il rinnovo del CUG. Le riunioni sono verbalizzate. Le seguenti attività sono state invece condivise e realizzate attraverso comunicazioni mail e colloqui tra i componenti e le componenti del CUG:

- somministrazione del Questionario sul lavoro agile
- redazione della Relazione sui risultati del Questionario sul lavoro agile
- diffusione della Relazione sui risultati del Questionario sul lavoro agile
- la redazione e trasmissione dei documenti di cui alla Direttiva 2/2019
- la partecipazione del Vice Presidente a MarCug, Rete regionale dei CUG

POTERI PROPOSITIVI:

Il CUG ha dato il suo contributo alla diffusione della cultura delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e del potenziamento del benessere organizzativo.

Queste le attività propositive effettuate nel 2021:

- somministrazione di un Questionario sul lavoro agile e sulla conoscenza degli organismi di parità (CUG – Consigliera di parità – Consigliera di fiducia)
- analisi e diffusione dei risultati del suddetto Questionario
- partecipazione alle iniziative di promozione delle pari opportunità e di contrasto alla violenza, tra cui il patrocinio del Calendario delle iniziative del 25 novembre realizzato dalla Provincia e da ATS1
- promozione del ruolo del CUG all'interno dell'Ente attraverso sito internet e mail
- partecipazione agli incontri della rete dei CUG della regione Marche MarCug
- seminario "*Violenza di genere: parliamone per dire basta*" organizzato nell'ambito della rete dei CUG della regione Marche MarCug (26/03/2021)
- seminario "*Disconnessione - come cambia la concezione del benessere durante lo smart working*" organizzato nell'ambito della rete dei CUG della regione Marche MarCug (2/12/2021)

POTERI CONSULTIVI:

- parere consultivo in merito all'*Aggiornamento 2022 del PAP 2021/23*

POTERI DI VERIFICA:

- parere in merito allo stato di attuazione del *PAP 2021/23* in occasione dell'Aggiornamento 2022
- monitoraggio dell'applicazione del *Codice di comportamento aziendale* e del *Codice Etico*
- verifica dell'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

Anche il 2021 è stato un anno molto complesso a causa del persistere dell'emergenza sanitaria e del relativo ricorso al lavoro agile, sospeso dalle direttive nazionali il 15 ottobre 2021. Persiste inoltre la difficoltà di riorganizzazione della Provincia a seguito della Legge di riforma istituzionale che ne ha ridisegnato le funzioni e l'organizzazione causando mobilità, trasferimenti e riduzione del personale e delle risorse finanziarie.

Gli organismi di parità dell'Ente, il CUG e l'Ufficio Pari Opportunità, sono ancora sostanzialmente privi di risorse finanziarie (ad eccezione di una esigua somma utilizzata per progetto specifico) per cui si opera prevalentemente grazie a risorse umane e strumentali interne.

Anche per il 2022 il CUG auspica:

- una sempre maggiore integrazione tra gli organismi di parità e i servizi dell'Ente
- la più ampia conoscenza e l'utilizzo degli strumenti disponibili per il benessere organizzativo e per la **conciliazione** tra tempi di vita e di lavoro
- la formazione e l'aggiornamento
- la somministrazione di questionari sul benessere organizzativo e sul grado di conoscenza degli strumenti e degli organismi di parità disponibili
- il coinvolgimento del CUG per i progetti di riorganizzazione dell'Ente, per la contrattazione integrativa e la valutazione del personale

In particolare il CUG auspica che anche per il 2022 l'Amministrazione utilizzi lo strumento del lavoro agile/telelavoro come forma di prestazione lavorativa ordinaria, cogliendo l'opportunità di coniugare l'evoluzione delle tecnologie della comunicazione con la maggiore produttività e facilità del presidio della postazione lavorativa e di favorire la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro rispettosi degli obiettivi del PNRR soprattutto in termini ambientali.

*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 01/03/22