



Provincia
di Pesaro e Urbino

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 2019

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri

monitoraggiocug@governo.it

protocollo_dfp@mailbox.governo.it

Al Dipartimento della Funzione Pubblica

Al Dipartimento delle Pari Opportunità

monitoraggiocug@funzionepubblica.it

Al Presidente

della Provincia di Pesaro e Urbino

Al Direttore Generale

della Provincia di Pesaro e Urbino

Al Segretario Generale

della Provincia di Pesaro e Urbino

Al Nucleo di Valutazione

della Provincia di Pesaro e Urbino

Alla Consigliera di Parità provinciale

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

TOT Uomini 131

TOT Donne 119 = TOTALE 250

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										6
B1		1	1	23	5			2	3	4
BG3			8	12					3	1
C		1	7	14	5		4	24	29	4
D			6	29	15			10	22	7
DIR				2	1					
DIR T.D.			1							
Totale personale		2	23	80	26		4	36	57	22
% sul personale complessivo		0,8	9,2	32	8,32		1,6	14,4	22,8	8,8

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		1	21	78	25	125	95,42		2	19	51	14	86	72,27
Part Time >50%			2			2	1,53		2	16	6	7	31	26,05
Part Time <50%		1		2	1	4	3,05			1		1	2	1,68
Totale		2	23	80	26	131	100		4	36	57	22	119	



Totale %		1,53	17,56	61,06	19,85	100			3,36	30,25	47,9	18,49	100	100
-----------------	--	------	-------	-------	-------	-----	--	--	------	-------	------	-------	-----	-----

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			
14.500,00	1		1			
12.900,00	1		1			
10.500,00	7		2			
9.000,00	10					
7.500,00			1			
Totale personale	19		6		25	
% sul personale complessivo		76%			24%	100,00%

PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	4					
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						
% sul personale complessivo						100,00%



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											1		1	0,84
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni										7			7	5,88
Superiore a 10 anni		2	22	78	25	127	100	4	29	56	22	111	93,28	
Totale		2	22	78	25	127		4	36	57	22	119		
Totale %		1,57	17,32	61,42	19,69	100		3,36	30,25	47,9	18,49	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	30	22,90	21	17,65	51	20,40
Diploma di scuola superiore	55	41,99	50	42,02	105	42,00
Laurea	1	0,76	2	1,68	3	1,20
Laurea magistrale	45	34,35	46	38,65	91	36,40
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	131	100	119	100	250	
% sul personale complessivo	131	52,40	119	47,60		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 **25 P.O. N. 19 sono Uomini, N. 6 Donne.** Anche nel livello retributivo delle P.O. si evidenzia che la fascia media di indennità è attribuita a N. 7 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 45 uomini e 46 donne, diploma di scuola superiore 55 uomini e 50 donne



Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale				1	1		100	1	1	7	6	1		100
Totale %							11						88,89	100

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	481	52,92	428	47,08	909	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	96	10,8	793	89,2	889	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			128	100	128	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			93	100	93	100
Totale	21	44,68	26	55,32	47	100
% sul personale						100%

Il personale che fruisce misure di conciliazione in termini di part-time denota una grossa differenziazione tra uomini 11% contro l'88,89 % delle donne sul totale dei lavoratori e lavoratrici dell'Ente. Del telelavoro usufruiscono solo 4 donne sul totale dipendenti.

I congedi parentali sono usufruiti per il 44,68% dagli uomini contro il 55,32% 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.

Importante la diffusione tra il personale delle novità normative in materia di congedi parentali attraverso la comunicazione via mail e la pubblicazione nel sito intranet della Provincia della modulistica relativa a detti congedi. Attraverso uno specifico incontro è stato promosso nel mese di luglio il dibattito culturale sui temi della cura, dei diritti, delle relazioni sociali al fine di ripensare il rapporto tra lavoro e cura attraverso la donazione del tempo (ore solidali) e cessione di ferie disponibili. Nell'incontro, a cui hanno partecipato tutti/e i/le dipendenti sono stati presentate le opportunità di flessibilità e gli istituti previsti dal contratto e la nuova modulistica da utilizzare.

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 Delibera di C.P. n. 12 del 27/4/2018.

Con il PAP 2018/2020, 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.

Tra le tante iniziative avviate per rafforzare le collaborazioni con il territorio e per superare gli ostacoli che ancora permangono e contribuire ad un cambio culturale è stato costituito un **Tavolo per la parità di genere**. La finalità del tavolo è la valorizzazione del ruolo della donna, il riconoscimento del suo ruolo nella società, il sostegno delle politiche di genere e la rimozione degli stereotipi, delle discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro.

Aderiscono al Tavolo 50 soggetti tra cui la Regione Marche, i rappresentanti degli Enti, l'Università, la Consigliera di Parità e numerose Associazioni culturali e femminili, i Sindacati, gli Ordini prof.li. Opera attraverso il confronto e la condivisione di buone prassi, lo scambio di dati e di informazioni e dovrebbe costituire via via il terreno su cui costruire nuove politiche di genere.

Il Tavolo è stato istituito nel mese di **settembre** ma ancora non ha potuto dimostrare i risultati per i quali è stato pensato. Emerge la scarsità di proposte progettuali, di dati e di stimoli e di una certa impreparazione ad affrontare determinate tematiche che auspichiamo possano essere migliorate anche con specifica formazione.

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. La rassegna "Aspiranti protagonisti" a cura della Consigliera di parità ha promosso, ad esempio, le donne al vertice. Sono stati organizzati incontri sul territorio per promuovere la cultura di contrasto alla violenza e per far conoscere il suo ruolo di garante in ambito lavorativo, di monitoraggio e di contrasto alle discriminazioni di genere. Sono stati anche promossi incontri con i Sindacati, gli Ordini Professionali, le Associazioni femminili. Si è provveduto all'invio di comunicazioni informative sul ruolo della Consigliera agli Enti locali e soggetti qualificati predisponendo materiale informativo diffuso via mail e sul web.

Avviati i lavori per la stipula del "Protocollo d'intesa tra Direzione territoriale del lavoro di Pesaro e Urbino e Consigliera di Parità" che ha la finalità di potenziare gli interventi per prevenire e rimuovere ogni discriminazione di genere nel mondo del lavoro ed ogni violazione delle pari opportunità nel territorio provinciale.

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)			13	56	19	87	66			10	15	11	35	29
Aggiornamento professionale			3	10	3	16	13			16	22	5	43	36
Competenze manageriali/Relazionali						/							/	
Tematiche CUG											3			
Violenza di genere											1			
Altro (specificare) tematiche relative a comunicazione											1			
Totale ore			84	404,30	178	666,30				250	262	107	619	
Totale ore %			25	61	62	52				75	39	38	48	

Dai dati emerge che ai corsi di formazione/aggiornamento interni hanno partecipato uomini e di donne in egual misura: 52% uomini e 48% donne. Il corso sui temi della parità e di contrasto alla violenza è stato partecipato esclusivamente da donne. Quindi si conferma lo stereotipo che trattasi di "argomenti da donna".

Formazione interna

Tra le giornate formative e di aggiornamento interne rivolte a tutto il personale si segnala a luglio 2019 la giornata relativa all'utilizzo di permessi (alla luce del nuovo CCNL sottoscritto il 21.5.2019) per



promuovere l'esercizio sempre più consapevole da parte dei dipendenti, dei diritti e dei doveri in materia di assenze dal servizio, nonché della condivisione delle buone prassi.

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

Formazione esterna

Corso formativo rivolto agli amministratori del territorio per il rispetto delle differenze e contro gli stereotipi nel contesto di una rassegna denominata *PariMenti* rivolta alla Politica, alle Istituzioni e alla Scuola, perché *nessun* resti invisibile*. Tre incontri di cui la prima giornata formativa si è tenuta a novembre 2019. Gli altri da tenersi nel 2020. Gli incontri hanno trattato il tema della *"invisibilità delle donne nella politica e nei libri che raccontano la storia, a scuola"* per sottolineare l'importanza profondamente attuale delle Pari Opportunità.

Corsi specifici sulla violenza di genere e sullo stress lavorativo e burnout (organizzato dal CUG regionale). Partecipazione 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 dirigente T.Det	2	18,18	1	9,09	3		U
Concorso B1 T.Ind	1	9,09	3	27,27	4		U
SELEZIONI ORIZZONTALI 2018	3	27,27	4	36,37	7		U
SELEZIONI ORIZZONTALI 2019	5	45,46	3	27,27	8		U
Totale personale	11	100	11	100	22		
% sul personale complessivo						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**

Con det. n. 432 del 6/05/2019, è stato completato il processo di riorganizzazione dell'Ente: revisione delle micro strutture - approvazione funzionigramma - assegnazione del personale a tutte le strutture. Non esiste divario economico retributivo tra i generi nei livelli di inquadramento in quanto è applicato lo stesso contratto di lavoro.

Sono state approvate ed avviate (determinazione n. 791 del 30/07/2019) senza rilevare alcuna forma di discriminazione, l'avviso di selezione interna, per soli titoli, per le progressioni economiche orizzontale per l'anno 2019, riservata a tutti i dipendenti provinciali appartenenti alle cat. A, B, C e D. Quanto sopra, in attuazione del CCDI, sottoscritto fra le parti, pubblica e sindacale, in data 29.7.2019.



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	
	Punteggio
1. Punteggio Area eventi sentinella	6,0
2. Punteggio Area contenuto	13,4
3. Punteggio Area Contesto	11,7
Punteggio finale	31,0

Fasce di rischio					
Non rilevante		Medio		Alto	
da	a	da	a	da	a
0	5	6	10	11	15
6	10	11	15	16	20
11	15	16	20	21	25
16	20	21	25	26	30
21	25	26	30	31	35
26	30	31	35	36	40
31	35	36	40	41	45
36	40	41	45	46	50
41	45	46	50	47	55
46	50	47	55	48	60
51	55	52	60	53	65
56	60	57	65	58	70
61	65	62	70	63	75
66	70	67	75	68	80
71	75	72	80	73	85
76	80	77	85	78	90
81	85	82	90	83	95
86	90	87	95	88	100

RISULTATI DELLA VALUTAZIONE		
Codice colore	da	a
X	0	58

Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione

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 2019 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' prevista, **entro il 2020, una nuove indagine** sul benessere organizzativo comprensivo di analisi sulle scelte e sugli impegni di cura che gravano sui dipendenti dell'Ente al fine di orientare al meglio le scelte organizzative. Il questionario prevederà anche domande relative a sondare il grado di conoscenza degli strumenti e soggetti di Pari Opportunità dell'Ente.

Diffuso il Protocollo contro le molestie nei luoghi di lavoro stipulato da CGIL, CISL, UIL, Confindustria Marche della provincia di Pesaro e Urbino presentandolo nei vari incontri, dandone notizia attraverso la pubblicizzazione sito web e brochure **TI RISPETTO**. Contiene le definizioni dei vari tipi di violenza e mobbing nonché i recapiti telefonici e luoghi a cui far riferimento (Centro Antiviolenza, Consultori del territorio, Consigliera di Parità) qualora una lavoratrice o un lavoratore si trovi in condizioni di disagio e/o sofferenza.

Adottato il Codice Etico per la tutela della dignità delle Lavoratrici e dei Lavoratori della Provincia di Pesaro e Urbino previsto dal PAP (delibera di Consiglio Provinciale n.23 del 5/07/2019). Il Codice promuove il rispetto e la tutela dei valori della centralità della persona, della dignità umana, del ripudio di ogni discriminazione, del rispetto delle libertà e dei diritti fondamentali.

Il Codice prevede anche la figura della **Consigliera di fiducia** per la promozione, rimozione e risoluzione delle problematiche quali: le molestie e violenze nei luoghi di lavoro, le procedure per la trattazione dei casi (procedure formali ed informali).

La Consigliera è in grado di proporre agli organi competenti misure idonee alla rimozione e alla risoluzione di dette problematiche illustrando le possibili procedure percorribili. La sua funzione ed il ruolo sono stati resi noti attraverso idonei strumenti di comunicazione anche on-line dell'Ente. Dopo la sua nomina ci sono stati riscontri e richieste di intervento che però, ad un'attenta analisi, non hanno rilevato situazioni di vero disagio lavorativo. La Consigliera di fiducia è la persona incaricata di fornire



consulenza, assistenza e tutela. Collabora con il CUG e può sottoporre, a seconda della gravità della azione molesta o violenta il caso alla Consigliera di parità della Provincia di Pesaro e Urbino.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel piano della Performance non sono stati inseriti obiettivi di pari opportunità però inclusi nel nuovo piano della Formazione (2020)

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 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;
- **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 sono stati richiesti formalmente N. 2 pareri per l'iter di nomina della Consigliera di Fiducia, e per l'approvazione del Codice Etico;
- 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 visibilità** 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 tre volte nel corso del 2019 (4 e 10 aprile, 8 ottobre) . Apprezzabili sono state le relazioni ed i rapporti tra i componenti per lo scambio di pareri e considerazioni. **Le riunioni sono verbalizzate.**

Per quanto riguarda la relazione annuale del monitoraggio al PAP nessuna particolare considerazione è stata espressa dall'Amministrazione.

POTERI PROPOSITIVI:

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

- **presa visione e valutazione del Codice Etico;**
- **partecipazione alle iniziative** di promozione dei principi di parità e contrasto alla violenza;
- promozione del proprio ruolo;
- **collaborazione con la Consiglieria** di parità provinciale;
- **proposta di creazione rete di CUG** provinciale;
- **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 realizzazioni. E' stata effettuata nel corso del 2019 la **verifica sullo stato di attuazione del Piano triennale delle Azioni Positive** attraverso il monitoraggio e aggiornamento dello stesso presentando idonea relazione al Presidente della Provincia di Pesaro e Urbino, al Segretario Generale, al Direttore Generale, alla Consiglieria di parità provincia, al Nucleo di valutazione. Alla voce "Organizzazione lavorativa" è stata significativa la riqualificazione del personale dell'Ente attraverso le progressioni orizzontali che hanno coinvolto nell'arco di pochi mesi tutto il personale dipendente;
- ✓ monitorato l'avvio dei lavori per la stipula del "Protocollo d'intesa tra Direzione territoriale del lavoro di Pesaro e Urbino e Consiglieria di Parità" . Il protocollo, a valenza quinquennale, ha la finalità di potenziare gli interventi per prevenire e rimuovere ogni discriminazione di genere nel mondo del lavoro ed ogni violazione delle pari opportunità nel territorio provinciale. Il protocollo è stato concordato con la Direzione Territoriale del Lavoro di Pesaro e Urbino.
- ✓ 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

Riteniamo che la strada da fare per promuovere una vera cultura organizzativa del lavoro diversa e solidale a tutti i livelli sia ancora lunga

Nonostante non siano state rese note al CUG eventuali discriminazioni e/o non si siano palesate problematiche evidenti all'interno della nostra Amministrazione Provinciale, riteniamo che manchi la conoscenza degli strumenti di parità e di conseguenza la consuetudine a far riferimento ad essi 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.

Forte e produttivo il coinvolgimento del CUG con gli altri organismi di parità: la Consigliera di Parità Provinciale, la Consigliera di Fiducia, la collaborazione con l'Ufficio Pari Opportunità.

La formazione non è direttamente collegata al piano della performance e manca l'approccio di gendermainstreaming in generale.

La formazione e l'aggiornamento in primis dei dirigenti e delle posizioni organizzative su queste tematiche è fondamentale 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 continuare a proporre questionari ed indagini non solo per comprendere la percezione del benessere lavorativo 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.

Sarà anche necessario trovare raccordo e coinvolgimento per i progetti di riorganizzazione dell'Ente, per la contrattazione integrativa e la valutazione del personale.

Ci sentiamo pronti e siamo in grado di fornire supporto sia ai lavoratori e alle lavoratrici che al CUG si rivolgono, sia all'Amministrazione evidenziando le potenzialità ed il ruolo del Comitato.

Riteniamo fondamentale insistere nel creare un canale di ascolto e collaborazione perché possiamo offrire indicazioni e collaborare nel risolvere criticità e difficoltà.

In ogni caso non verremo meno alla volontà di assicurare, senza maggiori costi per l'Amministrazione un ambiente di lavoro sempre sereno e produttivo.

La Presidente del CUG della Provincia di Pesaro e Urbino

Avv. Stefania Geminini

Allegato: Allegato 1 – Format Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'Amministrazione al CUG del 28/02/20

Pesaro, 29 giugno 2020

