

## VERSO LA GIORNATA INTERNAZIONALE DELLA DONNA

a cura di Elena Giunchetti  
Presidente del Comitato Unico di Garanzia

“Buongiorno,

desidero innanzitutto ringraziare il Presidente Paolini, che pur non potendo essere presente oggi sostiene con convinzione il progresso sociale delle donne, il Segretario Generale, la Consigliera delegata alle Pari Opportunità e tutte le colleghe e i colleghi che hanno scelto di essere qui oggi.

Intervenire in questo contesto, nel percorso che ci accompagna alla Giornata Internazionale della Donna, significa parlare di pari opportunità non come principio astratto o dichiarazione di intenti, ma come **condizione concreta di lavoro**, di benessere, di dignità e di riconoscimento delle persone che ogni giorno operano all'interno di questa Amministrazione.

### LE FUNZIONI DEL CUG

Il Comitato Unico di Garanzia ha, tra i suoi compiti principali, quello di **ascoltare, analizzare e restituire** all'Amministrazione e alla comunità lavorativa una lettura consapevole del clima organizzativo.

Il CUG opera attraverso tre funzioni fondamentali: **consultiva, propositiva e di monitoraggio, e di verifica**. Sul piano **consultivo**, il Comitato formula pareri e raccomandazioni su atti strategici dell'Ente.

Penso, ad esempio, al **Programma Triennale delle Azioni Positive 2026–2028**, rispetto al quale il CUG **raccomanda**:

- un monitoraggio costante e sistematico delle azioni previste;
- una particolare attenzione alle attività di informazione, sensibilizzazione e formazione del personale sui temi delle pari opportunità e della prevenzione delle discriminazioni.

Analogamente, nel parere espresso sul **Programma delle azioni formative per il triennio 2026–2028**, il **CUG ha raccomandato**:

- la partecipazione dell'intero personale al corso “La cultura del rispetto” nell'arco del triennio;
- la valutazione dello stress lavoro-correlato, anche in un'ottica di genere, e la conseguente definizione di azioni di miglioramento.

### QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Sul piano **propositivo e di monitoraggio**, il CUG ha investito in modo significativo nel questionario sul benessere organizzativo, che rappresenta lo **strumento principale di ascolto** del personale e, al tempo stesso, l'**impegno più rilevante** assunto dal Comitato.

Nell'ultimo anno il questionario è stato oggetto di **importanti revisioni**:

- concentrazione degli ambiti di indagine in **aree tematiche più mirate**;
- riduzione del numero delle domande, con **maggiore focalizzazione dei contenuti**;
- **inserimento di note esplicative**, pensate anche come momenti di chiarimento e sensibilizzazione, senza alcuna pretesa formativa;
- introduzione, per alcune domande, di un **arco temporale definito** – “gli ultimi 12 mesi” – per evitare riferimenti generici e consentire una lettura più concreta e attuale delle situazioni.

Accanto a questo, il CUG ha in programma l'organizzazione di un **seminario sulle tematiche di competenza**, in collaborazione con l'Università di Urbino, auspicabilmente entro il 2026 o al massimo il 2027.

Infine, attraverso la **funzione di verifica**, il Comitato vigila affinché quanto previsto nei programmi e negli atti su cui ha espresso pareri e raccomandazioni sia **effettivamente realizzato o avviato**.

### PERCHÉ IL QUESTIONARIO È IMPORTANTE

Il questionario non serve soltanto a “misurare” il clima interno, ma soprattutto a **dare voce alle persone** e a orientare decisioni organizzative più consapevoli.

## **CHI HA RISPOSTO E PERCHÉ IL DATO DI GENERE CONTA?**

Nel 2025 hanno partecipato 118 persone, pari al 55% del personale. Il 59% delle rispondenti sono donne. Questo dato non è casuale e va letto con attenzione.

Il profilo prevalente che emerge è quello di **donne over 50 con carichi familiari**, spesso impegnate nella conciliazione tra responsabilità lavorative e di cura. Un **doppio carico** che incide direttamente sulla percezione del benessere organizzativo.

Questo ci dice con chiarezza che la **prospettiva di genere** non è un tema separato, ma una **chiave di lettura trasversale** delle politiche organizzative e di conciliazione.

## **CLIMA RELAZIONALE: UNA BASE SOLIDA DA PRESIDARE**

Sul piano delle **relazioni interpersonali**, il quadro resta complessivamente **positivo**:

- il 70% del personale si sente ben integrato nel proprio gruppo di lavoro;
- il 70% si sente parte dell'Amministrazione;
- l'intenzione di cambiare Ente scende al 14%, in miglioramento rispetto al 2024.

Questo è un **patrimonio importante**, che va riconosciuto e tutelato. Allo stesso tempo, non va dato per scontato: **fiducia e senso di appartenenza richiedono coerenza, trasparenza e ascolto continuo**.

## **LE CRITICITÀ STRUTTURALI: AMBIENTI E SICUREZZA**

Accanto agli elementi positivi, emergono **criticità chiare e strutturali**.

Il 72% del personale percepisce il luogo di lavoro come sicuro, ma quasi una persona su tre non condivide questa valutazione, e sono soprattutto le lavoratrici a esprimere maggiore criticità.

In particolare:

- il **microclima** è giudicato inadeguato dal 57%;
- il **rischio di aggressione** è percepito dal 49% delle persone;
- permangono fragilità su manutenzione, rumorosità e segnaletica.

Qui il benessere non è una questione soggettiva, ma **materiale e concreta**. Ambienti poco confortevoli o percepiti come non sicuri incidono direttamente sulla salute, sulla motivazione e sulla qualità del lavoro, soprattutto per chi opera a contatto con l'utenza.

Non a caso il questionario 2025 ha integrato la valutazione del benessere lavorativo con quella della sicurezza e dei rischi psicosociali, in linea con la **celeberrima definizione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità**, che considera la **salute come benessere fisico, mentale e sociale**.

## **STRESS, DISAGIO E CONSAPEVOLEZZA: SEGNALI DI MIGLIORAMENTO**

Un dato rilevante riguarda lo **stress psicosociale**:

- il 14% segnala episodi di disagio lavorativo negli ultimi 12 mesi, in lieve miglioramento rispetto al 2024;
- l'11% segnala pressioni psicologiche, comunicazioni inappropriate o trattamenti percepiti come non equi.

Colpisce il fatto che la maggioranza di chi vive queste situazioni scelga di non rivolgersi a nessuno, segno di una **difficoltà ancora presente nel chiedere supporto**. È un elemento di attenzione che il CUG non può e non intende ignorare.

Molto positivo, invece, è l'**elevato livello di consapevolezza** sui temi delle molestie e delle discriminazioni: i confini tra comportamento inappropriato e violenza sono chiari per la quasi totalità del personale, a conferma dell'**efficacia delle attività di sensibilizzazione svolte**.

## **SVILUPPO PROFESSIONALE E MERITOCRAZIA: IL NODO IRRISOLTO**

L'area più critica resta quella dello sviluppo professionale:

- solo il 28% percepisce un percorso di carriera chiaro;
- solo il 25% ritiene che il merito consenta realmente di fare carriera;
- solo il 34% vede opportunità concrete di sviluppo delle competenze.

Le numerose risposte intermedie raccontano incertezza e aspettative non pienamente soddisfatte, soprattutto in un Ente caratterizzato da un alto livello di istruzione.

Sappiamo anche che, storicamente, **le donne sono le più penalizzate quando i criteri di crescita non sono espliciti e trasparenti.**

È positivo che emerga con chiarezza che la soluzione non può essere affidata solo alla formazione, ma richiede un **percorso culturale di sensibilizzazione più ampio**, che l'Ente ha già iniziato a intraprendere.

## **CONCILIAZIONE VITA-LAVORO: UN PUNTO DI FORZA DA CUSTODIRE E APPREZZARE**

La conciliazione vita-lavoro rappresenta uno degli ambiti più apprezzati:

- l'80% apprezza la flessibilità oraria;
- lavoro da remoto (62%);
- part-time (67%).

In un contesto demografico come quello emerso, queste misure non sono un beneficio individuale o accessorio, ma una **leva concreta e fondamentale per trattenere competenze e sostenere davvero le persone.**

Aggiungo una considerazione del tutto personale: non è affatto scontato trovare la stessa attenzione in altre amministrazioni, e credo sia giusto **riconoscere e apprezzare** ciò che la nostra sta facendo e continua a fare.

## **IL RUOLO DEL CUG OGGI E DOMANI**

Il Comitato continuerà a svolgere il proprio ruolo di **accompagnamento, proposta e monitoraggio**, affinché i dati raccolti non restino numeri, ma si traducano in azioni concrete a **beneficio delle persone e dell'Amministrazione nel suo insieme.**

Colgo anche l'occasione per ricordare che il **CUG è un luogo aperto**: chiunque sia interessato può candidarsi a farne parte. Io stessa mi sono messa a disposizione da meno di un anno, provenendo da un ambito più vicino alla sicurezza sul lavoro che alle pari opportunità, e credo che questa contaminazione di competenze sia una ricchezza.

## **CONCLUSIONE**

Parlare oggi di benessere organizzativo significa per me:

- parlare di **salute delle persone**;
- prendersi cura delle persone per costruire amministrazioni più giuste, efficaci e inclusive.

Ed è esattamente questo il significato più profondo della **Giornata Internazionale della Donna.**

Grazie per l'attenzione".

Elena Giunchetti

**CUG - Comitato Unico di Garanzia**

Provincia di Pesaro e Urbino

Pesaro, 05/03/2026