



Provincia di Perugia



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 della Provincia di Perugia

ANNO 2020

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*” così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

Sezione 1. Dati sul personale

I dati di seguito analizzati sono tratti dalle tabelle trasmesse dall'Amministrazione a questo CUG, ai sensi della direttiva interministeriale n. 2/2019 e riportati nel relativo Format 1, parte integrante del presente documento.

Negli ultimi anni il processo di riduzione del personale successivo all'entrata in vigore della riforma Delrio ha subito un'ulteriore accelerazione a causa di pensionamenti, trasferimenti, ecc. Al 31.12.2020 il personale di ruolo non dirigenziale è composto da 430 unità di cui 286 uomini e 144 donne. I dirigenti sono 12, di cui 10 uomini e 2 donne.

L'ente è organizzato in n. 6 Servizi: Servizio Polizia Provinciale e Ambiente-Servizio Affari Istituzionali-Servizio Coordinamento Funzioni Generali-Servizio Finanziario-Servizio Stazione Appaltante-Servizio Progettazione Viaria Pianificazione, Espropri e Demanio Servizio Edilizia Scolastica e Programmazione Rete Scolastica-Servizio Patrimonio- Servizio Gestione Viabilità. Per quanto riguarda la composizione per genere, la distribuzione del personale femminile si riscontra maggiormente nei servizi deputati a svolgere le mansioni prettamente amministrative, come ad esempio nel Servizio Affari Istituzionali, mentre il divario maggiore si riscontra nel Servizio Gestione Viabilità. Negli altri servizi invece si registra un sostanziale equilibrio.

Lo squilibrio di genere appare chiaro nelle posizioni dirigenziali, dove si registrano solo due dirigenti donne su 12. Per ciò che concerne le Posizioni Organizzative sono in totale 40, di cui 34 ricoprono la responsabilità di un Ufficio, e 6 sono le alte professionalità. La presenza maggiore delle donne si ha nelle alte professionalità dove il rapporto è di 5 a 1, mentre tra i Responsabili di Ufficio la bilancia pende leggermente a favore degli uomini, che sono 19 mentre le donne sono 15.

Il personale a tempo determinato consta di 12 unità (6 uomini e 6 donne).

In linea con quanto registrato anche nel 2019, si rileva un'età media piuttosto elevata con una concentrazione dei dipendenti nella fascia d'età tra 51 e 60 anni.

La maggior parte del personale, escluso i dirigenti, possiede come grado di istruzione, un diploma di scuola media superiore (uomini 151 – donne 82). Sono laureati 49 uomini e 64 donne. Possiedono un titolo inferiore al diploma di scuola media superiore 83 uomini ed una sola donna.

Si evidenzia come siano in generale le donne a possedere, in tutte le categorie, titoli di studio più alti dei loro colleghi.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Il numero di persone che ha usufruito del part-time nel 2020 è stato di 29 unità; di queste 16 sono uomini e 13 donne. La maggioranza delle donne (10), usufruisce del part-time

superiore al 50 % mentre per la maggioranza degli uomini è il contrario (5 con Part Time >50% e 11 con Part Time <50%)

A fronte di un numero più alto di persone che usufruiscono di permessi legati alla Legge n.104 del 92 (88 uomini e 48 donne), residuale è il numero di persone che usufruisce dei permessi relativi ai congedi parentali (12 uomini e 10 donne). Ciò è sicuramente da collegare alla alta età anagrafica del personale che è compresa mediamente tra i 51 e i 60 anni.

A seguito dell'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia da Covid-19 il lavoro agile da modalità lavorativa funzionale, in primo luogo, ad una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, è stata promossa nelle amministrazioni pubbliche quale "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa" per preservare la salute dei dipendenti pubblici e, nel contempo, garantire la continuità dell'azione amministrativa.

Sono stati quindi emanati una serie di provvedimenti normativi che, anche in relazione alla prevedibile evoluzione della pandemia, hanno fissato le percentuali di dipendenti pubblici incaricati di svolgere le proprie prestazioni lavorative da remoto, disciplinato le modalità operative del lavoro agile e, più in generale, quelle relative alla organizzazione degli uffici in modo da assicurare adeguati livelli di performance.

L'insieme delle norme emanate dal Governo, a partire dal D. L. n. 6 del 23/02/2020 per fronteggiare l'emergenza sanitaria ha determinato una necessaria riorganizzazione dell'attività lavorativa all'interno dell'Ente, con l'introduzione della modalità del 'lavoro agile' ma in forma semplificata, cioè prescindendo da quanto previsto dalla normativa di riferimento, dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81 ed in particolare dall'accordo individuale di cui all'articolo 19.

L'Amministrazione provinciale, al fine di garantire la salute dei propri dipendenti e assicurare la continuità dell'azione amministrativa, ha proceduto a potenziare il ricorso alla misura in argomento, individuando a tal fine modalità semplificate di accesso al lavoro agile, con riferimento alla maggior parte del personale, con esclusione soltanto di alcuni profili professionali svolgenti mansioni incompatibili con tale modalità. In particolare, è stata data la possibilità ai singoli dirigenti, nell'esercizio dei loro poteri e delle relative responsabilità, di autorizzare il personale, avente appunto mansioni compatibili con lo strumento in argomento, a lavorare in modalità agile, ovvero di organizzare l'attività lavorativa da remoto o in sede in modo funzionale rispetto alle necessità specifiche dei singoli Uffici e con l'evolversi della situazione epidemiologica.

Il numero dei dipendenti che ha usufruito di tale modalità lavorativa al 31.12.2020 e di n.223 unità dei quali 101 uomini e 122 donne. Il dato comprende anche il personale a tempo determinato.

La Provincia di Perugia con la Deliberazione del Presidente n. 161 del 03/11/20 "Indirizzi in merito all'applicazione del lavoro agile – Mappatura attività e disciplina" ha regolamentato, al proprio interno, la modalità di lavoro agile, sia nel periodo emergenziale, sia successivamente ad esso, a regime, in fase di attuazione del P.O.L.A.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

a) Piano Triennale di Azioni Positive:

Nel 2020, pur essendo stato approvato a fine giugno del 2019 il nuovo Piano triennale di azioni positive 2019-2021, si è proceduto comunque al suo rinnovo annuale. Il blocco delle sedute consiliari per l'emergenza da Covid-19 ha prodotto soltanto uno slittamento nella tempistica, la nuova programmazione è stata adottata con atto di Consiglio provinciale n. 6 del 29/05/2020 avente ad oggetto: Adozione "Piano di azioni positive 2020-2022"- Aggiornamento Piano precedente.

Il nuovo Piano è stato elaborato dall'Ufficio Pari opportunità dell'Ente in collaborazione con appositi gruppi di lavoro all'interno del CUG ed è stato condiviso dal Comitato nel suo insieme che, nella seduta del 14 febbraio 2020, ha espresso il proprio parere positivo all'unanimità.

Le Azioni in esso previste sono state raggruppate in base alle seguenti Aree tematiche, corrispondenti agli obiettivi strategici di programma:

Obiettivo 1 - Promuovere ruolo e funzionalità degli organismi di parità

Obiettivo 2 - Promuovere la cultura delle pari opportunità

Obiettivo 3 - Favorire il benessere organizzativo e contrastare le discriminazioni

Per la progettazione nel dettaglio di alcune azioni in esso previste, è continuata anche nel 2020, l'attività degli appositi Gruppi di lavoro all'interno del CUG.

Si è dato seguito in particolare, sin dai primi mesi dell'anno, all'attività inerente un'indagine interna sul benessere organizzativo in programma da tempo, attraverso la predisposizione di un apposito Questionario.

Il questionario è stato poi integrato con specifici quesiti in materia di "lavoro agile", alla luce della sperimentazione attuata nell'Ente per la prima volta e sia pure in modo differente da quanto previsto dalla normativa, a causa della pandemia.

Per quanto riguarda la sperimentazione di azioni volte alla costruzione di un clima lavorativo improntato al benessere organizzativo ed individuale di cui all'Obiettivo 3 su citato, si rappresenta un Fondamentale intervento concretizzatosi in tale ambito:

E' stato realizzato, all'interno del giornale istituzionale in materia di pari opportunità, Infodonna, che come sempre viene pubblicato in occasione dell'8 marzo, uno spazio dal titolo "Provincial...mente" appositamente dedicato alla creatività del personale interno dell'Ente. Hanno dato il loro contributo diverse/diversi dipendenti con poesie, racconti, testi tratti da pubblicazioni, ecc.

All'obiettivo solito che ogni anno ci si pone con Infodonna, cioè quello di divulgare sul territorio la cultura delle pari opportunità, abbiamo aggiunto anche quello della valorizzazione del personale interno all'Ente, dei suoi talenti, delle sue creatività. Al contempo, con tale coinvolgimento si è cercato anche di rafforzare il clima di appartenenza e di condivisione messo a dura prova a seguito della riforma dell'Ente Provincia.

Il giornale, oltre ad essere stato pubblicato sul Portale e sulla pagina Facebook dell'Ente, è stato inviato a tutte/i le/i dipendenti per una diffusione capillare non solo

degli argomenti trattati, ma soprattutto per far conoscere meglio, attraverso le pagine di "Provincial..mente", le colleghe ed i colleghi, le loro creatività, le loro passioni, ecc. e per far sì che si possano realizzare i prossimi numeri con un coinvolgimento sempre maggiore.

La Provincia di Perugia si è dotata di recente di una nuova regolamentazione riguardante la "Disciplina dell'orario di servizio, dell'orario di apertura al pubblico e dell'orario di lavoro", approvata con Deliberazione del Presidente n. 198 del 11.12.20. In esso, in linea con quanto previsto dalla precedente programmazione di azioni positive e con quanto proposto dal CUG, è prevista una maggiore flessibilità al fine di agevolare il recupero del saldo orario negativo autorizzando un'ulteriore apertura pomeridiana.

b) Per quanto riguarda le ore di **formazione** si rileva, dai dati riportati nella Tabella 1.11 del Format 1, prodotto dall'Amministrazione ed allegato alla presente relazione, una percentuale molto più alta di ore usufruite dagli uomini (60,47) rispetto a quella delle ore usufruite dalle donne (39,53). Ciò è sicuramente dovuto al fatto che buona parte della formazione obbligatoria riguarda i corsi sulla sicurezza sul lavoro che coinvolgono in special modo e per ovvie ragioni, il personale delle aree tecniche a più alta concentrazione maschile.

Si evidenzia che l'Amministrazione ha accolto favorevolmente quanto proposto dal CUG e dall'Ufficio Pari Opportunità inserendo nel proprio Piano formativo 2020 e 2021, appositi moduli sulla Direttiva 2/2019, in materia di lavoro Agile, sul ruolo e funzioni dei CUG, discriminazioni, ecc.

Nel 2020, a causa della pandemia i moduli formativi sono stati organizzati con modalità a distanza (DAD). Si menziona in particolare la FAD tenutasi il 23 ottobre 2020, organizzata dalla Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica, dal titolo " Il nuovo regime del pubblico impiego fra smart working e lavoro in presenza"

c) Il bilancio di genere non è stato adottato

d) Nel 2020 non sono state indette nè si sono svolte procedure concorsuali.

E' stata effettuata unicamente una selezione per l'acquisizione di personale in comando con una commissione composta da due uomini ed una donna.

e) In quasi tutti i livelli di inquadramento vi è un **divario economico nelle retribuzioni** medie a sfavore del personale femminile. Le percentuali dei differenziali retributivi variano da un 3,78 della categoria più bassa, la B, a un 2,03 della categoria C.

Per i dirigenti a fronte di una retribuzione netta media per gli uomini pari a € 83.306,73, si registra una retribuzione per le dirigenti pari a € 79.715,09 con una differenza di circa € 3.500,00. Unica eccezione si ha per le retribuzioni medie delle categoria D, nella quale le retribuzioni delle lavoratrici sono più alte di quelle dei loro colleghi con un differenziale pari al 2,53 %.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Non sono stati raccolti ancora dati riguardanti il benessere lavorativo ed individuale, eventuali situazioni di discriminazione ecc.

A fine anno è stata avviata un'indagine sul benessere organizzativo ed individuale percepito all'interno della Amministrazione attraverso la diffusione a tutto il personale di un apposito "Questionario" redatto dal CUG in collaborazione con l'Ufficio Pari Opportunità e l'A.P. Statistica.

I quesiti si sono focalizzati sulla percezione dei dipendenti su questioni importanti, tra le quali la recente esperienza del "lavoro agile", temi che la pandemia ha posto all'attenzione di tutti e con urgenza come la prevenzione delle discriminazioni legate a svantaggi di età, di competenze digitali, di genere, di accesso alle tecnologie, la salute e la sicurezza della comunità lavorativa, ecc.

Conseguenzialmente ad una attenta analisi dei dati raccolti, verranno messe in campo, le necessarie misure per prevenire e contrastare eventuali discriminazioni, situazioni conflittuali, e più in generale per la costruzione e/o un rafforzamento di un clima lavorativo agevole, fatto di sinergie, condivisioni e collaborazioni tra le persone.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

L'amministrazione non ha previsto obiettivi comuni di pari opportunità nel ciclo della performance. Obiettivi tuttavia non estranei all'ente, sia per la puntuale adozione dei propri piani di azioni positive, sia per le attività in sinergia con la Consigliera di Parità provinciale ma soprattutto per la consolidata esperienza progettuale volta alla diffusione della cultura di genere ed alla prevenzione di discriminazioni e violenza in collaborazione con il mondo della scuola.

Si è ritenuto opportuno prevedere all'interno del Piano di azioni positive dell'Ente una apposita azione riguardante l'inserimento dei temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo quali elementi di valutazione della performance:

“Introdurre tra gli elementi di valutazione della performance organizzativa e dei dirigenti le capacità professionali ed umane, la sensibilità, alle tematiche inerenti le pari opportunità, il benessere organizzativo, la prevenzione ed il contrasto alle discriminazioni. Tutto ciò in linea anche con quanto previsto per l'organizzazione generale degli Uffici dall'art 34 dello Statuto dell'Ente:”L'organizzazione generale è infine volta a contrastare ed eliminare ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta e di violenza morale e psichica nei confronti dei dipendenti in ogni aspetto del rapporto di lavoro, garantendo un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo”.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

[In questa sezione sono inserite in maniera schematica le seguenti informazioni:

- ✓ **Modalità di nomina del CUG:** Determinazione dirigenziale del Servizio Sviluppo Risorse Umane n. 2011 del 27/10/2016 per presa d'atto componenti di nomina sindacale e per la nomina di un pari numero di componenti per l'amministrazione individuati previa apposita procedura di selezione tramite Avviso interno.

La sottoscritta, dott.ssa Anna Maria Santocchia, dirigente del Servizio Affari Istituzionali, a seguito di pensionamento della precedente, è stata nominata con Determinazione del Direttore Generale n. 2879 del 15/11/2019 sulla base di quanto previsto dalle Linee di indirizzo approvate con Deliberazione presidenziale n. 213 del 29/10/2019 .

- ✓ **Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:** non è stato previsto al budget
- ✓ **Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:** Sono previsti nel Piano di azioni positive appositi interventi formativi per i Componenti del CUG, anche con auto formazione, sulle materie relative alle pari opportunità, alla sicurezza sul lavoro, al mobbing, ecc. Nel corso del 2020 si sono tenute alcune giornate formative, con modalità a distanza (DAD), previste su proposta del CUG, nel reattivo Piano formativo dell'Ente aventi ad oggetto il lavoro agile e le discriminazioni
- ✓ **Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.):** Sul Portale dell'Ente e sulla Intranet sussiste una sezione web appositamente dedicata alle attività ed alle funzioni del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso.
- ✓ **Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:** Sono state adottate dalla Provincia apposite Linee di indirizzo, le ultime delle quali approvate con Deliberazione presidenziale n. 213 del 29/10/2019.
Il CUG inoltre ha un proprio Regolamento nel quale vengono disciplinate anche i rapporti con l'Amministrazione, la Consigliera di Parità, ecc. (Delibere presidenziali di presa d'atto n. 144 del 27.07.2017 e nn. 31 e 57 del 2018).
Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'Ente ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che la Provincia mette a tal fine a disposizione, attraverso l'Ufficio Pari Opportunità. La Provincia fornisce al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.
- ✓ **Frequenza e temi della consultazione:** In base alle ultime Linee di indirizzo il CUG dovrebbe riunirsi di norma in convocazione ordinaria almeno tre volte all'anno. Oltre che per le materie per le quali è necessario un parere, come quelle attinenti alla riorganizzazione del personale, formazione, flessibilità ed orario di lavoro, ecc., i temi oggetto di consultazione sono molteplici, spaziano dalla promozione delle pari opportunità al benessere lavorativo, al rafforzamento del senso di appartenenza, alle problematiche attinenti la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro.
- ✓ **Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU)]**
Il CUG collabora con le professionalità interne competenti nelle materie di competenza. Si rapporta con la RSU dell'Ente per problematiche la cui competenza

ricade su entrambi gli organismi, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti. Il CUG collabora inoltre con la Consigliera provinciale di parità, figura istituzionale presente nell'Ente, non solo per quanto concerne eventuali segnalazioni di discriminazioni, ma soprattutto per ciò che concerne il rafforzamento della rete degli organismi di parità a livello territoriale

A fine anno inoltre sono state avviate le procedure per l'adesione alla Rete Nazionale dei CUG, composta dai Comitati Unici di Garanzia di diverse Amministrazioni/Enti, spontaneamente costituita per lo scambio di esperienze, competenze e buone prassi e anche al fine di rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia.

L'adesione del CUG della Provincia di Perugia è avvenuta in data 8/01/2021 con la sottoscrizione della relativa Carta (Regolamento).

B. ATTIVITA'

IL CUG dell'Ente, pur avendo avuto negli ultimi anni non poche difficoltà operative dovute in gran parte alle numerose sostituzioni dei componenti effettivi per svariati motivi e come già segnalato nella precedente relazione del 2019, ha iniziato il 2020 con un rinnovato impegno.

Diversi i momenti di confronto nei primissimi mesi dell'anno sia dei singoli gruppi di lavoro che del CUG nel suo insieme.

Ma la pandemia ha interrotto chiaramente le attività in presenza, l'unica riunione collegiale del CUG prima del periodo emergenziale si è tenuta il 14 febbraio 2020.

Non si sono fermate le attività del CUG, sia dei suoi gruppi interni, sia collegialmente, come riportato anche nelle parti precedenti attinenti al Piano di Azioni positive e al benessere. E' continuata l'attività inerente la redazione del "Questionario sul benessere organizzativo" con l'integrazione di apposite domande anche sulla recente esperienza del "lavoro agile".

Prima di essere somministrato il questionario è stato vagliato oltre che dall'esperta in materia di statistica, anche da tutti i componenti del CUG che lo hanno approvato definitivamente comunicando le loro modifiche e decisioni tramite posta elettronica.

Il questionario è stato inviato a tutto il personale in data 15.12.2020 con apposita lettera della Presidente del CUG, che ha colto l'occasione, al fine di contribuire al contrasto del dilagare della violenza di genere nel periodo pandemico, per trasmettere anche alcune informazioni utili sui Servizi antiviolenza presenti nel territorio locale. E' stato pubblicato inoltre sulla Intranet il numero verde contro la violenza e lo stalking 1522.

Ciò in ossequio a quanto previsto dalla Direttiva 2/2019 sottoscritta dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal Sottosegretario delegato per le pari opportunità che investe i CUG delle Amministrazioni pubbliche di un importante ruolo nel contrasto alle discriminazioni ed alle violenze sia nel mondo del lavoro che nella società. Ruolo rimarcato anche nel Protocollo d'intesa sottoscritto dalle Ministre per la pubblica amministrazione e per le pari opportunità e la famiglia e la Rete Nazionale dei Comitati Unici di garanzia, in occasione del 25 novembre, Giornata internazionale contro la violenza sulle donne.

Il CUG ha inoltre redatto, grazie alla collaborazione dell'ufficio Pari Opportunità, la Relazione annuale del 2019, in attuazione di quanto previsto sempre dalla Direttiva n. 2 del 26.06.2019.

La relazione, redatta sulla base degli appositi Format, contiene una serie complessa di informazioni non solo sulla situazione del personale ma anche sullo stato dell'arte dei Piani di azioni positive, sulla loro attuazione, sulle azioni messe in campo e sulle progettualità future. Ciò ha comportato una serie di attività preliminari di monitoraggio, verifiche e analisi di dati.

A tal fine sono stati implementati ed aggiornati tutti i dati dell'Osservatorio permanente sul personale della Provincia di Perugia.

Il CUG ha collaborato attivamente all'elaborazione del Piano di Azioni Positive e del suo rinnovo, non solo come Organismo unitario ma anche in qualità di singoli componenti facenti parte di appositi Gruppi di lavoro ad hoc costituiti.

Il CUG è stato chiamato nel 2020 ad esprimere i seguenti Pareri:

- nel mese di luglio sul nuovo modello organizzativo dell'Ente e sul relativo organigramma;
- sempre nel mese di luglio sul "Piano di fabbisogno di personale- triennio 2020-2022";
- nel mese di novembre sul nuovo " Disciplinare in materia di orario di servizio, di apertura al pubblico e di lavoro";
- a luglio e a novembre sulla disciplina in materia di lavoro agile all'interno dell'Ente;
- a dicembre sul Piano formativo.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

In questo terribile anno l'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha rappresentato un catalizzatore e acceleratore in particolare di una nuova forma di lavoro, prevista prima solo a livello sperimentale, il Lavoro Agile.

L'utilizzo di tale modalità di lavoro ha messo in luce la necessità di proseguire speditamente sulla strada della riduzione del digital gap, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente presenti nella popolazione organizzativa.

Per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali sarà necessario procedere attraverso la formazione e l'aggiornamento continuo della cultura e della Digital Agility che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione.

La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

Un'attenzione particolare inoltre va posta alle tematiche di genere e delle pari opportunità in quanto, come è stato evidenziato da molti, soprattutto durante il lockdown, per molte donne lo smart working ha rappresentato non una facilitazione, ma un aggravio di lavoro perché il lavoro “da casa” si è spesso trasformato in lavoro “di casa”. La responsabilità della cura familiare, la troppo poca corresponsabilità genitoriale ha fatto riemergere la responsabilità delle donne nella conduzione familiare e la difficoltà a lavorare e a gestire la famiglia contemporaneamente. Seguire i figli piccoli o i genitori anziani, fare da tutor ai figli per la didattica da casa, lavorare in spazi che non consentono una postazione isolata ha trasformato un'opportunità in un carico di lavoro raddoppiato.

E allora il tema diventa quello di analizzare lo smart working anche in ottica di genere per far sì che uno strumento sulla carta così positivo non possa rivelarsi un boomerang per le donne.

Temi questi in parte attenzionati nel "Questionario sul benessere organizzativo" divulgato a fine anno dal CUG quale strumento di indagine tra i dipendenti, ma sui quali sicuramente occorre lavorare in rete con tutti gli organismi di parità e non solo.

La Presidente del CUG

dott.ssa Anna Maria Santocchia