



ALLEGATO B)

RELAZIONE ANNUALE SULL'ATTIVITA' DEL C.U.G. (COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI)

ANNO 2017

PREMESSA

Come richiesto dalle Linee guida del 4 marzo 2011, il C.U.G. redige e trasmette ai vertici dell'Ente di appartenenza, **entro il 30 marzo** di ogni anno la relazione sull'attività svolta nell'ambito dei principi di parità e pari opportunità, del benessere lavorativo e organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza migliora l'efficienza, la produttività e il senso di appartenenza dei dipendenti. Al contrario un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o *mobbing* provoca la riduzione e il peggioramento delle prestazioni arrecando, oltre il disagio del personale, anche ripercussioni negative sia sull'immagine sia sulla efficienza delle amministrazioni.

QUADRO NORMATIVO

Il tema della promozione delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere organizzativo nonché della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro è strategico all'interno delle politiche del lavoro ed è connesso ad aspetti del vivere quotidiano, che attengono sia alle misure di organizzazione del lavoro, sia ai sistemi del welfare e delle politiche familiari.

La Legge 4 novembre 2010, n. 183, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, ha previsto l'obbligo per le pubbliche Amministrazioni di costituire *al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni"* (art. 57, comma 1).



Provincia di Forlì-Cesena

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

L'articolo 21, comma 4, della Legge 183/2010, ha previsto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche a ogni altra forma di discriminazione, diretta e indiretta: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

La **Direttiva del 4 marzo 2011**, del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione e del Ministro per le Pari Opportunità ha fornito le linee guida sulle modalità di funzionamento, sui compiti e sui criteri di composizione dei C.U.G. e i rapporti di collaborazione che lo stesso deve avere con gli altri servizi e strutture dell'Amministrazione / Ateneo, ribadendo e chiarendo nelle premesse che l'attività di garanzia si realizza in un processo integrato, in un impegno a prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o psichica al proprio interno.

In questo contesto, l'attività del C.U.G. è rivolta alla elaborazione di progetti, azioni positive ed indicazioni puntuali e alla costruzione di modelli che possano accompagnare l'attuazione della norma nel lungo periodo. Questa relazione dà conto di un'attività e dei suoi risultati, che vanno peraltro considerati in questa prospettiva, come avvio di un processo di miglioramento del benessere dei dipendenti, nel rispetto dei principi di parità.

RELAZIONE

Giunti alle ultime battute del processo riformatore imposto dalla legge n. 56 del 7 aprile 2014 (legge «Delrio») seguita dalla L.R. 13/2015, stante l'esito del referendum del 4 dicembre 2016, e ormai individuate in via definitiva le funzioni esercitate dall'ente, la Provincia prevede la conclusione delle operazioni di trasferimento dell'ultima tranche di personale, complessivamente 46 unità già distaccate funzionalmente all'Agenzia regionale del lavoro dell'Emilia-Romagna, entro l'1 aprile 2018. Nel corso del 2017 le Province, essendo nuovamente ritornati ad essere organismi costituzionali, hanno conseguentemente richiesto al Governo misure finanziarie per potere approvare i bilanci (almeno annuali), nonché il superamento dei divieti alle assunzioni di personale per assicurare la gestione delle funzioni fondamentali, come riconosciuto dall'art. 22, comma 5, del D. L. n. 50/2017, convertito con modificazioni con Legge 21 giugno 2017 n. 96, che ha ripristinato la possibilità di ricoprire a tempo indeterminato le posizioni dirigenziali tecniche e tecnico-finanziarie. In conseguenza a ciò è stato possibile assicurare, ai sensi del D.lgs. 75/2017 (Riforma Madia) tramite la



Provincia di Forlì-Cesena

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

ridefinizione della dotazione organica dell'Ente approvata con Decreto presidenziale prot. 18081/2017, l'istituzione e la copertura di un posto dirigenziale unico per il Servizio Tecnico Infrastrutture e Trasporti e per il Servizio Pianificazione Territoriale (Decreto presidenziale prot. 31306/121/2017) . Ciò ha comportato la definizione del nuovo organigramma approvato con Decreto presidenziale n. 32431/128 del 22/12/2017, nonché la nuova collocazione delle funzioni relative a Ufficio Contratti e Appalti e Servizio Informatico, all'interno del Servizio Bilancio e Provveditorato, Statistica e Pari Opportunità che ha assunto la nuova denominazione di Servizio Finanziario, Informatica, Contatti e Appalti (Decreto presidenziale n. 32505/129 del 22/12/2017), confermando in capo al Dirigente l'incarico di Vice Segretario e le ulteriori funzioni dirigenziali già attribuitegli con il Decreto presidenziale n. 587/2 del 10.01.2017, nonché le funzioni dirigenziali residuali inerenti le Politiche del Lavoro, i procedimenti non conclusi per quanto riguarda Politiche Sociali e Cultura, le funzioni dirigenziali in materia di Ambiente, Agricoltura, Spazio Rurale, Flora e Fauna ancora di competenza provinciale e/o riguardanti la conclusione dei procedimenti. Mentre con il Decreto presidenziale n. 32898/2017 , successivo a quello n.749/3 del 11.1.2017, sono state confermate, anche per l'anno 2018 e fino alla scadenza del mandato, al Segretario Generale l'incarico per le funzioni dirigenziali, già attribuite con precedenti Decreti Presidenziali, relative al Servizio Affari Generali-Istituzionali e Risorse Umane nel quale sono ricompresi l'Ufficio Comunicazione, Trasparenza e Anticorruzione e il coordinamento del Sistema Gestione Qualità, all'Ufficio Unico di Avvocatura, all'Ufficio di Controllo, alla Presidenza della delegazione trattante di parte Pubblica ed alle funzioni di Dirigente di riferimento per il Corpo di Polizia Provinciale. Infine, con determina dirigenziale n. 20938 dell'8.8.2017, si è concluso l'avvicendamento della responsabile dell'esercizio in forma associata delle funzioni connesse alle assunzioni e alla gestione giuridica del personale e alle relazioni sindacali, trasferitasi in altro Ente.

Il personale a disposizione dell'ente al 31/12/2017 conta 204 unità, 1 in meno rispetto al 2016.

La riduzione significativa delle risorse finanziarie disponibili a carico del Bilancio provinciale e il perdurare del divieto assoluto di procedere ad assunzioni imposto dalle leggi, ad eccezione di quanto prevede l'art.22, comma 5, del D.L. n.50/2017, convertito con modificazioni nella legge 21.6.2017, per le figure dirigenziali tecniche, ha comportato, in



Provincia di Forlì-Cesena

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

particolare per la nostra Provincia, evidenti difficoltà operative non disponendo dell'organico sufficiente e delle figure professionali necessarie per assicurare le funzioni fondamentali.

In conseguenza a ciò, anche nel corso del 2017, la Provincia di Forlì-Cesena ha adottato atti organizzativi interni finalizzati ad assicurare la gestione delle funzioni fondamentali e proprie, tenuto conto delle figure dirigenziali e del personale disponibili, valorizzando il ruolo delle Posizioni Organizzative, per presidiare la gestione dei servizi, e con l'impiego flessibile del personale. L'Ente, a causa del numero ristretto di personale o dell'infungibilità di alcune specializzazioni, ha adottato forme alternative finalizzate all'ottimizzazione delle risorse umane e al contenimento della spesa pubblica, per sopperire alle difficoltà organizzative e alla forte riduzione di risorse professionali nei diversi ambiti di competenza.

La Provincia di Forlì-Cesena, infatti, da diversi anni opera nell'ambito di un processo di riordino istituzionale, non ancora giunto a compimento, che inevitabilmente ha inciso sugli assetti organizzativi, inducendo questa amministrazione, in continuità rispetto agli anni precedenti, a ricercare percorsi di riorganizzazione e di razionalizzazione degli apparati, mediante sinergie sempre più serrate, favorendo la condivisione di esperienze, risorse e competenze. A questo scopo sono state confermate specifiche convenzioni e conclusi nuovi accordi di collaborazione fra i quali si citano le collaborazioni con Comuni e Unioni del nostro territorio per l'utilizzo dei servizi ICT in capo all'Ufficio informatico (Det. prot. 31584/2017), per la gestione delle attività di consulenza legale, difesa e rappresentanza in giudizio a cura dell'Ufficio Unico di Avvocatura (DEt. Prot. 32221/2017), per la gestione in forma associata del personale in materia di trattamento giuridico, economico e previdenziale (Det. Prot. 31513/2017), nonché in materia di acquisizione di risorse umane per l'affidamento del servizio di somministrazione di lavoro temporaneo (Det. prot. 28904/2017 - PEG 21302/2017), o per la gestione in forma associata, anche con altri Enti, delle funzioni attinenti ai procedimenti e alle sanzioni disciplinari (Det. prot. 32860/2017) nonché per l'avvalimento reciproco di uffici provinciali in ambito di Area vasta con la Provincia di Rimini piuttosto che con Atersir sui temi relativi alla gestione del personale (Det. Prot. 4678/2017 e prot. 18660/2017), o che in alcuni ambiti specifici quali la disciplina del Ciclo di gestione della performance, il Sistema di valutazione, la metodologia per la predisposizione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, la modifica del sito istituzionale e della sezione Amministrazione Trasparente, le procedure degli atti di liquidazione, la gestione degli



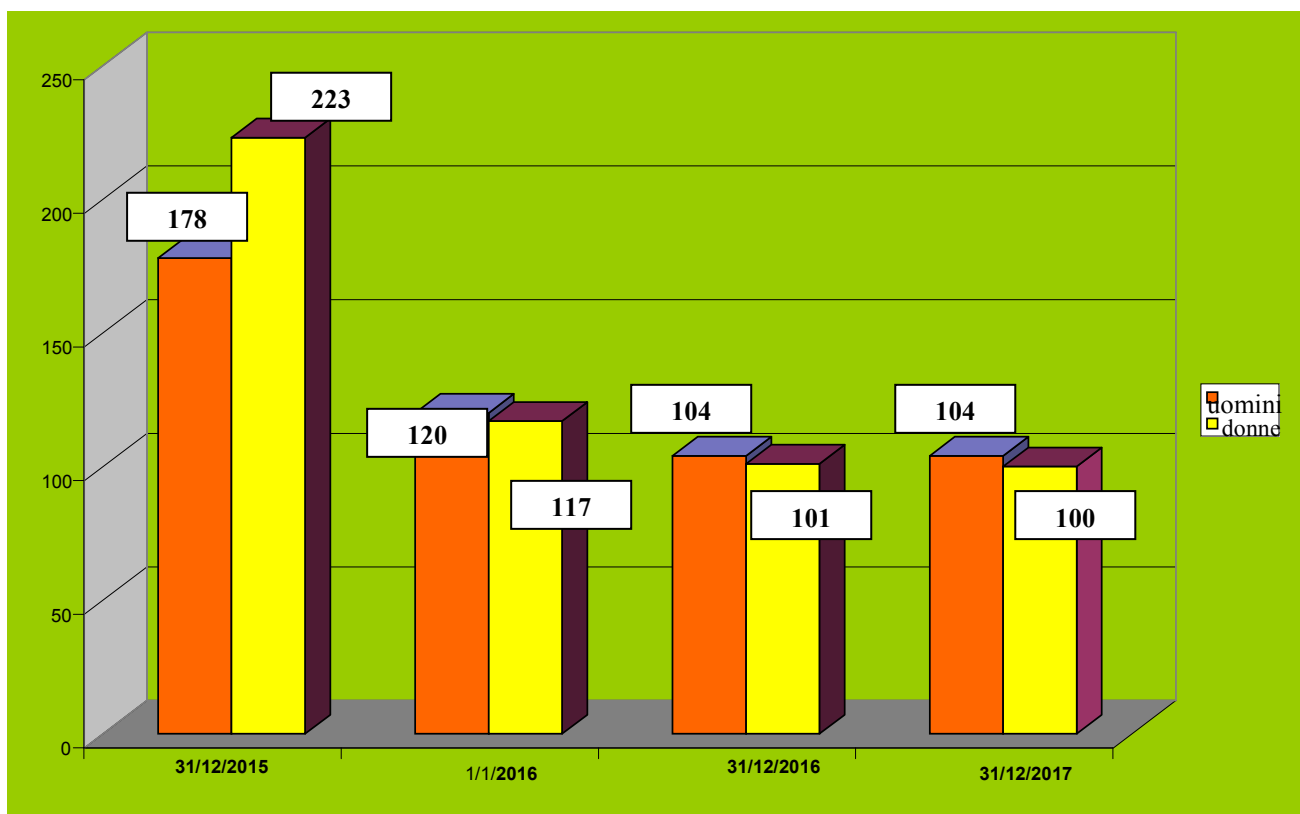
Provincia di Forlì-Cesena

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

inventari di beni mobili, gli adempimenti statistici, le autorizzazioni trasporti eccezionali (Det. prot. 4679/2017), e da ultimo a supporto del servizio Pianificazione territoriale provinciale (Det. prot. 31305/2017). Il contesto organizzativo della Provincia di Forlì-Cesena muterà ulteriormente in conseguenza al trasferimento, previsto per il 30 giugno 2018, del personale assegnato al servizio Politiche del Lavoro ad altro Ente.

SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31/12/2017

Dal grafico che segue, in cui sono stati posti a confronto i dati relativi al 31/12/2015 e al 31/12/2017, è subito chiaro il dimezzamento del numero complessivo dei dipendenti provinciali. Il numero delle lavoratrici diminuisce del 55% mentre il numero dei lavoratori del 42% circa. A seguito, quindi, delle riforme, dell'uscita naturale dal contesto lavorativo e delle misure relative alla flessibilità in uscita prevista dalle passate normative, è stata raggiunta in termini assoluti una sostanziale parità numerica di genere.



A far data 31.12.2017 i dipendenti della Provincia di Forlì-Cesena sono 204 (compreso il Segretario generale), 46 dei quali in comando presso l'Agenzia regionale del Lavoro.



Provincia di Forlì-Cesena

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

In seno all'organizzazione risultano in posizione di distacco 15 dipendenti regionali di cui: 4 unità per lo svolgimento di attività relative alla materia "Istruzione e diritto allo studio", 11 unità per lo svolgimento di attività nell'ambito delle attribuzioni svolte come Organismo intermedio, nonché 2 Dirigenti sono stati autorizzati dalla regione Emilia-Romagna a svolgere rispettivamente funzioni in materia di Attività produttive, Commercio e Turismo per la conclusione di procedimenti in corso, e funzioni che competono alle amministrazioni provinciali in materia di "Istruzione e diritto allo studio" e funzioni che attengono alle attribuzioni svolte come Organismo intermedio.

DATI RELATIVI ALLE RISORSE UMANE AL 31/12/2017

Personale suddiviso per genere

Donne	Uomini	Totale
100*	104	204*

(*nel conteggio è ricompreso anche il Segretario Generale, anche se non giuridicamente dipendente della Provincia)

Personale suddiviso per fasce età

	Donne	Uomini	Totale	% 2017	% 2016
Meno di 30 anni	0	2	2	0,098%	0,97%
31- 40	6(-4)	7(-4)	13	6,37%	10,24%
41 -50	51(+1)	34	85	41,46%	40,97%
51-60	35(-1)	54(+2)	89	43,62%	42,92%
61-65	8(+3)	7(+2)	15	7,37%	4,87%
Più di 65 anni	0	0	0	-	/
Totale Personale	100	104	204	100%	100%

Personale suddiviso per Servizio:

Per agevolare il confronto in termini assoluti e percentuali si ritiene utile proporre sia la divisione che consente il confronto per valori omogenei con l'anno 2016 (1) sia la nuova ripartizione seguita alla riorganizzazione dell'Ente di cui alla premessa (2). Nel 2017 è ancora più evidente che la maggior parte del personale è raggruppato nel Servizio tecnico.



Provincia di Forlì-Cesena

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1) SERVIZI	DONNE	UOMINI	TOTALE	% 2017	% 2016
Servizio tecnico infrastrutture e trasporti	19	72	91	44,60%	43,90 %
Servizio informatico associato	0	2	2	0,98%	0,97 %
Servizio associato pianificazione territoriale	5	2	7	3,43%	4,39 %
Politiche del lavoro	40	6	46	22,54%	22,43 %
Bilancio provveditorato, statistica e pari opportunità	10	4	14	6,86%	6,82 %
Affari generali - istituzionali e risorse umane (ricompreso anche il Segretario Generale)	20	5	25	12,27%	12,19 %
Ufficio Unico di avvocatura	1	1	2	0,98%	0,97 %
Ufficio di controllo	0	1	1	0,49%	0,48 %
Polizia provinciale	5	11	16	7,85%	7,80 %
TOTALE	100	104	204	100%	100%
2) SERVIZI	DONNE	UOMINI	TOTALE	% 2017	
Servizio tecnico infrastrutture, trasporti e pianificazione territoriale	24	74	98	48,03%	
Politiche del lavoro	40	6	46	22,54%	
Servizio Finanziario, Informatica, Contatti e Appalti	12	6	18	8,84%	
Affari generali - istituzionali e risorse umane (ricompreso anche il Segretario Generale)	18	5	23	11,27%	
Ufficio Unico di avvocatura	1	1	2	0,98%	
Ufficio di controllo	0	1	1	0,49%	
Polizia provinciale	5	11	16	7,85%	
TOTALE	100	104	204	100%	



Provincia di Forlì-Cesena

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE:

IN RELAZIONE ALLA CATEGORIA DI INQUADRAMENTO

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE	D%	U %	D %	U %	TOTALE	TOTALE
				2016	2016	2017	2017	2016	2017
CAT. B	9	50	59	4,39 %	24,40 %	4,42%	24,50%	28,79%	28,93%
CAT. C	63	36	99	30,73 %	17,57 %	30,81%	17,64%	48,30%	48,45 %
CAT. D*	27(-1)	16(-1)	43(-2)	13,65%	8,30 %	13,23%	7,84%	21,95%	21,07%
Dirigenti	1	2(+1)	3	0,48%	0,48%	0,48%	0,98%	0,96%	1,46%
TOTALE	100	104	204	49.25%	50,75%	49,04%	50,96%	100%	100%

*DIFFERENZA RISPETTO AL 2016

IN RELAZIONE ALL'ORARIO DI LAVORO - PART TIME

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE	2016	2017
CAT. D	2	1	3	1,47 %	1,47%
CAT. C*	15(+2)	3	18	7,80 %	8,82%
CAT. B*	2	2(+1)	4	1,46 %	1,96%
TOTALE	19	6	25(+3)	10,72 %	12,25%

*DIFFERENZA RISPETTO AL 2016

IN RELAZIONE AGLI ISTITUTI DI ASSISTENZA FAMILIARE - L.104/1992

	DONNE	UOMINI	TOTALE	2016	2017
CAT. B*	2(+1)	12(+6)	14	3,41 %	6,86%
CAT. C*	10(+1)	5(+1)	15	6,34 %	7,35%
CAT. D*	5(+3)	2	7	1,95 %	3,43%
TOTALE	17(+5)	19(+7)	36(+12)	11,70%	17,64%

*DIFFERENZA RISPETTO AL 2016



Provincia di Forlì-Cesena

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

IN RELAZIONE AGLI ISTITUTI A TUTELA E A SOSTEGNO DELLA MATERNITA'/PATERNITA' E ASSENZE - ART. 42 L. 53/2000

	DONNE	UOMINI	TOTALE	2016	2017
CAT. B*	0(-1)	0(-1)	0	0,97 %	/
CAT. C	10(-3)	4	14	8,29 %	6,86%
CAT. D*	0(-1)	0(-3)	0	1,95 %	/
TOTALE	10(-5)	4(-4)	14(-9)	11,21 %	6,89%

*DIFFERENZA RISPETTO AL 2016

CORSI FORMAZIONE

E' interessante confrontare la tabella riassuntiva relativa al 2017 con quella relativa al 2016

	DONNE	UOMINI	TOTALE 2017
CAT. B	9(+6)	9(-30)	18
CAT. C	116(+81)	56(+21)	172
CAT. D	103(+58)	53(+25)	156
Dirigenti	4(+4)	0(-1)	4
TOTALE	232(+149)	118(-15)	350(+164)

	DONNE	UOMINI	TOTALE 2016
CAT. B	3	39	42
CAT. C	35	35	70
CAT. D	45	28	73
Dirigenti	0	1	1
TOTALE	83	103	186



Provincia di Forlì-Cesena

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Sono stati svolti iniziative per la formazione/ aggiornamento del personale provinciale e per il personale degli enti locali del territorio su queste tematiche:

- Procedimenti amministrativi e la disciplina anticorruzione
- Trasparenza e Diritto di accesso
- Corsi formazione su contratti pubblici e procedure di gara
- Corsi formazione obbligatoria ex D.Lgs. 81/2008 (corsi su sicurezza)
- Corso formazione obbligatoria per Corpo Unico di Polizia Provinciale
- Corsi di formazione sul regolamento generale sulla protezione dei dati personali (GDPR)
- Corsi di formazione sulla disciplina del pubblico impiego e i Decreti attuativi Madia
- Corsi di formazione sulla busta paga, certificazione unica e in materia pensionistica
- Corso di formazione su società partecipate
- Corsi di formazione su documento informatico, tutela della privacy e diritto di accesso
- Corsi di formazione su contabilità e fiscalità pubblica
- Corsi di formazione su comunicazione efficace, psicologia dei gruppi e gestione delle relazioni

Tali corsi sono stati finanziati con risorse interne.

Si assiste nel 2017, rispetto all'anno precedente, ad un evidente incremento della formazione. In attesa del completamento del riordino istituzionale l'Amministrazione provinciale aveva sospeso i corsi di formazione; al contrario nel 2017, in un quadro di maggiore stabilità per quanto riguarda le attività in capo alla Provincia, ha attivato alcuni corsi programmati per l'anno 2016 e ha attuato una formazione a tappeto in merito alla sicurezza sul lavoro.

Si riconferma importante e approfondito l'**intervento formativo** attuato dall'Ente sui temi tipici della prevenzione, con particolare riguardo alla gestione dei procedimenti amministrativi e alla disciplina anticorruzione, al tema dei conflitti di interesse, al nuovo Codice degli appalti e delle concessioni, all'iter procedimentale degli appalti di forniture e servizi alla luce del nuovo codice dei contratti pubblici e delle linee guida di ANAC, alle novità introdotte dal "Decreto correttivo" al codice appalti, alla Trasparenza e Diritto di accesso e a diversi seminari sull'applicazione negli enti locali delle nuove disposizioni in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione e del codice dell'amministrazione digitale,



Provincia di Forlì-Cesena

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

piuttosto che sul mercato elettronico della PA. Anche i seminari tematici sono stati programmati in collaborazione e svolti congiuntamente ad altri Enti. La formazione, sottoposta tutta a indagine di gradimento, è stata considerata appropriata sia dai dipendenti provinciali che dai dipendenti degli altri enti locali che vi hanno partecipato, come risulta dalle schede di customer riconsegnate a conclusione di ogni corso. I dipendenti provinciali, infine, hanno potuto partecipare anche a specifici corsi organizzati da Valore PA. Si sottolinea anche la formazione specialistica di aggiornamento sui temi relativi alla gestione economica e giuridica del personale, nonché sugli assetti finanziari dell'Ente e sulla privacy.

Tali misure hanno, senz'altro, contribuito senz'altro a rafforzare gli obiettivi di trasparenza e di imparzialità di questa Amministrazione ma soprattutto a maturare conoscenze, comportamenti, strumenti e modalità di lavoro corretti, univoci e condivisi.

CONSIDERAZIONI FINALI

Da un'analisi dei dati sopra esposti si possono trarre le seguenti considerazioni:

1) **Raggiunta la parità di genere.** Si riconferma una sostanziale parità tra personale di genere femminile e quello maschile. Si ribadisce che tale dato non deriva da una strategia dell'Ente, peraltro impossibile considerato il divieto di turn-over del personale, ma è conseguente al trasferimento del personale in altri Enti oltre che al collocamento a riposo;

2) **Avanza l'età anagrafica dei dipendenti.** I dati della Provincia di Forlì-Cesena sono peggiori rispetto a quelli medi sull'invecchiamento della popolazione lavorativa pubblica italiana elaborati dall'OCSE che nel **Government at a Glance** (giugno 2017) riconosce alla pubblica amministrazione italiana il **più basso tasso percentuale di dipendenti sotto i 35 anni (2%** contro il 18% media OCSE), l'1% la Provincia di Forlì-Cesena, e la **più alta percentuale di dipendenti sopra i 54 anni (45%** contro il 22% media OCSE), quasi l'84% la Provincia di Forlì-Cesena . Tali dati confermano gli scenari previsti dal PAP 2017-2019 e, di conseguenza, per quanto riguarda i nostri dati la forte deflessione delle richieste dei permessi a sostegno della maternità/paternità e l'impennata delle richieste dei permessi relativi all'assistenza familiare (ex L. 104/92).

Più del 43% dei collaboratori provinciali (più della metà sono uomini) copre la fascia di età compresa tra i 51-60 anni, mentre il 7,37% (contro il 4,87% del 2016) sono ultrasessantenni (sostanziale parità tra uomini e donne). Stanti il perdurare del blocco delle assunzioni e la



manca di risorse finanziarie al momento non è facilmente prevedibile un turn-over generazionale. L'analisi sull'età dei dipendenti, quindi, riconferma quanto previsto dal PAP 2017-2019 circa i "campanelli d'allarme". Se nulla cambia rispetto alle disposizioni normative che regolano la vita dell'ente, le sue funzioni e le risorse finanziarie a disposizione, già da quest'anno e soprattutto nei prossimi anni la Provincia dovrà tener conto non solo della maggiore vulnerabilità dei lavoratori e delle lavoratrici, legata ad una vita lavorativa più lunga e al progressivo aumento dell'età pensionabile, ma anche della maggiore esposizione dei dipendenti ai rischi psicosociali dovuti all'anzianità di servizio, quali ad esempio lo stress lavoro correlato. Va da sé che le lavoratrici sommano agli elementi di disagio sopra citati anche esigenze di conciliazione dovute, per esempio, alla cura dei nipoti, piuttosto che dei genitori o dei parenti anziani.

3) **Prevalenza di genere.** Nel Servizio Tecnico si concentra il maggior numero di dipendenti (44,60% rispetto alla totalità dei collaboratori), dove tradizionalmente è prevalente la presenza maschile. Questo squilibrio di genere è dovuto soprattutto alla tipologia di mansioni richieste per alcuni profili professionali – come ad es. agente stradale, operaio, ecc..., dimostrato anche dalla prevalenza maschile nella cat. B.

Nei Servizi amministrativi e di staff vi è una forte predominanza del genere femminile, dove è netta la prevalenza di lavoratrici impiegate soprattutto nella categoria C (30,81% sulla totalità dei dipendenti) e D (13,23%), mentre non si può considerare un problema la disparità di genere nelle posizioni dirigenziali in costanza di numeri così esigui (3 Dirigenti);

4) **Gli strumenti di conciliazione. Il part-time.** L'osservazione dei dati sulla fruizione delle differenti possibilità di articolazione flessibile dell'orario di lavoro per dipendenti con particolari esigenze familiari (assistenza di figli, congiunti e/o genitori anziani) continua a rappresentare una area di significativo interesse. Anche nel 2017 le donne, prevalentemente occupate nella categoria C, hanno utilizzato più degli uomini il contratto di lavoro a tempo parziale (9,31% rispetto all'8,33% del 2016, sul totale dei dipendenti), mentre quasi il 3% degli uomini ha svolto un lavoro part-time. Si registra, quindi, un leggero incremento in campo femminile, la scelta di ridurre l'orario di lavoro è principalmente legata al lavoro di cura. Da questi primi dati emerge ancora una volta che la cura della famiglia è soprattutto a carico delle donne. Vale la pena ricordare che nonostante la normativa vigente preveda la possibilità



Provincia di Forlì-Cesena

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

di ricorrere ad una percentuale di utilizzo di questa forma contrattuale non superiore al 25% della dotazione organica per ogni categoria, il part-time in questa Provincia è chiesto dal 12,25% del totale dei dipendenti (contro il 10,72% del 2016). Ciò è probabilmente dovuto, oltre che a ragioni economiche, anche al fatto che l'Ente ha adottato, seppure in un contesto di forte monitoraggio, una forma di flessibilità dell'orario di lavoro ancora adeguata alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici;

5) **Gli strumenti di conciliazione: art. 42 L. 53/2000 e L. 104/1992.** Per quanto riguarda l'uso degli istituti previsti a tutela e sostegno delle maternità/paternità è interessante rilevare che solo il **6,86%** (l'11,21% del 2016) del totale dei dipendenti provinciali ne usufruiscono, tutti concentrati, nel 2017, nella categoria C. Rimane stabile il numero dei fruitori di genere maschile (4 in termini assoluti), diminuiscono le donne che ne fanno richiesta (-3, in termini assoluti, rispetto al 2016). Un dato al quale si aggiungono i permessi richiesti da un genitore, dal coniuge o da un familiare per assistere un parente o affine entro il secondo grado di parentela, in forte incremento anch'essi. Nel corso del 2017, complessivamente il **17,64%** (l'11,70% nel 2016) del personale impiegato, in leggera prevalenza lavoratori, ha usufruito dei permessi ai sensi della L.104/1992. La richiesta si concentra ancora una volta nella categoria C, che rappresenta il 7,35% (6,34% nel 2016) del totale dei dipendenti, soprattutto donne. Ma il dato più interessante risiede nel forte incremento delle richieste provenienti da personale di Categoria B, di genere maschile, che ha visto incrementare del 50% il valore del 2016.

6) **Gli strumenti di conciliazione. Il telelavoro domiciliare.** L'istituto del telelavoro è stato utilizzato negli anni precedenti da 2 dipendenti, un uomo e una donna. Nessun dipendente nel 2016 e così nel 2017 ne ha richiesto l'attivazione. Il telelavoro domiciliare non ha avuto molta fortuna, benché la Provincia di Forlì-Cesena si sia dimostrata favorevole, fin dal 2003, all'applicazione di tale istituto finalizzato a favorire la conciliazione dei tempi di vita del lavoratore e della lavoratrice mediante l'utilizzo di strumenti informatici delocalizzati rispetto alla sede del luogo di lavoro al fine di rispondere, così, anche ai nuovi bisogni sociali.

7) **La formazione.** La Provincia di Forlì-Cesena riconferma gli alti livelli della formazione del personale. Nel 2016 il personale chiamato alla formazione era in prevalenza maschile,



Provincia di Forlì-Cesena

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

appartenenti soprattutto alle categorie B e C, le donne, concentrate, invece, nelle categorie C e D. Nel 2017, tenuto conto che un dipendente può aver frequentato più corsi nell'anno, si rileva un aumento esponenziale della formazione a vantaggio del genere femminile, concentrata nelle categorie C e D, e un leggero decremento riguardo la formazione del genere maschile, che rileva un decremento importante nella categoria B a vantaggio delle categorie superiori. Un solo corso di formazione approvato dall'amministrazione attiene ai temi tipici del benessere organizzativo, i cui esiti non sono giunti a questo Comitato.

L'ORGANIZZAZIONE DEL C.U.G.

Composizione. Ai sensi del comma 2 del citato art.21 Dlgs. 165/2001, il Comitato unico di garanzia ha "composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione".

Risorse umane. Il C.U.G. della Provincia di Forlì-Cesena risulta composto nel 2017 dai seguenti dipendenti:

Parte pubblica

- Rosella Calista - componente effettivo (Presidente)
- Rita Ricci - componente supplente
- Fabrizio Di Blasio - componente effettivo
- Lucia Carrieri - componente supplente
- Erica Vitali - componente effettivo
- William Roverelli - componente supplente

Parte sindacale

- CGIL FP Paola Santini - componente effettivo
- CGIL FP Paola Quercioli - componente supplente
- CISL FPS Casadei Roberto - componente effettivo
- CISL FPS Giovanna Caccamo - componente supplente
- UIL FPL Patrizia Cicognani - componente effettivo (Vice Presidente)
- UIL FPL Nadia Amadori - componente supplente

Invitati permanenti



Provincia di Forlì-Cesena

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

- Presidente della Provincia o suo/i delegato/i
- Consigliera Provinciale di Parità
- Dirigente del Servizio Affari Generali-Istituzionali e Risorse Umane
- Responsabile dell'Ufficio Pari Opportunità e Statistica
- Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione
- Presidente del CRAL.

LE FUNZIONI E LE ATTIVITÀ DEL C.U.G.

LE FUNZIONI DEL COMITATO

Il Comitato svolge compiti propositivi, consultivi e di verifica di seguito indicati:

Propositivi:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;



Provincia di Forlì-Cesena

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale,
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali. L'amministrazione consulta preventivamente il C.U.G. inviando al presidente del Comitato le bozze degli atti che intende adottare nelle materie di competenza dello stesso (ad es. in materia di orario di lavoro, part-time, formazione, riorganizzazione, etc.). Eventuali decisioni dell'ente che si discostino da quelle proposte dal Comitato devono essere motivate.

LE ATTIVITÀ PREVISTE E QUELLE REALIZZATE NEL 2017

L'attuale Comitato è operativo dall'1.1.2017.

Il C.U.G. della Provincia di Forlì-Cesena si è riunito complessivamente 5 volte.

Trattandosi di un organo totalmente rinnovato nella composizione, si è ritenuto oltre di ricordarne le competenze e di illustrare le principali normative disciplinanti il funzionamento e le attribuzioni, anche di introdurre il programma di lavoro del C.U.G. per il 2017. A seguito di ciò è stato individuato il Vicepresidente del Comitato, sono state vagliate le proposte relative al Piano triennale delle azioni positive 2017-2019 della Provincia di Forlì-



Provincia di Forlì-Cesena

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Cesena, in particolare **Il Comitato**, certo delle difficoltà organizzative non solo dell'Ente, dopo aver analizzato i dati **disaggregati** relativi al personale ha definito il Piano di Azioni Positive 2017-2019 circoscrivendo gli ambiti delle Azioni positive a 7 aree. Tale documento è stato poi approvato dall'Ente con Approvazione del PAP per il triennio 2017-2019 con decreto presidenziale prot. 8701/2017 insieme al consuntivo relativo al 2016.

Sono stati esaminati dal CUG gli atti organizzativi interni relativi alla riorganizzazione in particolare l'organismo ha espresso parere sulla circolare sull'orario di servizio, proponendo un'integrazione delle previsioni contenute nel paragrafo "Uscite durante l'orario di servizio" al fine di fronteggiare l'eventuale necessità di uscita in fascia di compresenza obbligatoria **e ponendo fine ad un'annosa vertenza interna su un supposto caso di stress lavoro-correlato**. Tuttavia, considerando il tema estremamente importante, anche su sollecitazione della Consigliera di Parità, Il Comitato ha ritenuto necessario approfondire, con il supporto del Servizio sicurezza aziendale, il tema del rischio da stress lavoro correlato. Infine, sono stati esaminati i contenuti della "Direttiva del consiglio dei Ministri recane indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della L. 124/2015 e le linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti", con l'impegno di contattare altre amministrazioni per verificare lo stato di applicazione della normativa ed eventualmente suggerire all'Ente modalità operative.

Azione 1) - Raccolta ed elaborazione dati e report statistico. La raccolta dati ultronea rispetto a quella degli anni precedenti (es. titolo di studio...) avrebbe messo in difficoltà l'ufficio che detiene i dati. Il CUG ha preferito rinviare l'indagine al 2018, in una situazione di maggiore stabilità organizzativa (perdendo anche il Servizio Politiche del Lavoro)

Azione 2) - In merito all'indagine sul benessere organizzativo *"Somministrazione di un questionario rivolto a tutto il personale, con specifico riferimento ai collaboratori e alle collaboratrici di età superiore ai 60 anni al fine di individuare le principali difficoltà e le necessità di supporto nell'ambito lavorativo"* **è stato ritenuto, sentito il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e la consigliera di Parità**, di accompagnare l'analisi di clima alla rilevazione dei rischi, perchè indubbiamente collegata, concordando sul fatto che, allo stato attuale, l'organizzazione interna degli uffici e dei servizi è ancora **in forte evoluzione**, essendo ancora in corso sia le procedure di assegnazione di alcune funzioni ad altri Enti, condizioni che non consentono una rilevazione oggettiva. Tutto ciò ha portato a



Provincia di Forlì-Cesena

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

considerare l'opportunità di procrastinare (post 28 febbraio 2018) l'indagine di clima, comunque ritenuta interessante relativamente alla fascia di età superiore ai 60 anni, richiedendo anche che la formazione sui temi della prevenzione del rischio per i servizi maggiormente esposti venga attuata da personale competente.

Azione 3) Analisi dei dati raccolti e report. Il report si basa sui dati che l'organizzazione ha potuto mettere a disposizione o è stata in grado di fornire.

Azione 4) - Valorizzare l'attività dello sportello di ascolto della Consigliera di Parità su supposte discriminazioni. *Realizzare azioni di comunicazione e di sensibilizzazione per incentivare il ricorso allo Sportello di Ascolto per supposte discriminazioni.*

Per ricordare il 25 novembre ricorrenza della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne soprattutto nei luoghi di lavoro, il CUG ha pubblicato sulla intranet, e reso disponibile negli appositi box situati nella sede provinciale, un opuscolo intitolato **"Contro ogni tipo di violenza e di discriminazione nei luoghi di lavoro e nella società. Contro il sessismo. Sempre!"** contenente, fra l'altro, anche un decalogo contro le molestie sul luogo di lavoro, occasione questa per ricordare la presenza dello sportello della Consigliera di parità e diffonderne la conoscenza. Nel 2017 nessun dipendente provinciale ha fatto ricorso allo Sportello e/o al CUG, relativamente alla sicurezza sul lavoro e contro le discriminazioni di genere.

Azione 5) - Ricercare contatti e collaborazioni con altre Organizzazioni/Enti per la realizzazione di attività congiunte in tema di benessere organizzativo e pari opportunità. *Individuare soggetti idonei per definire un programma di attività e di incontri finalizzati alla realizzare congiunte di attività, confrontare le buone pratiche e valutarne la trasferibilità.*

Al fine di ricercare possibili sinergie sono stati presi contatti con il CUG di altri Enti quali la Provincia di Rimini, quella di Ravenna e il Comune di Forlì, privi tutti di CUG e ai quali sono stati trasferiti, come attività di supporto e collaborazione, tutti gli atti di questa Provincia indirizzati alla costituzione del Comitato e al PAP 2017, nonché la CCIAA di Forlì e l'Università degli Studi di Bologna. Il nostro comitato ha trovato riscontro positivo solo in quest'ultimo caso e per il 2018, verificando con ciò, per il 2017, l'impossibilità di attivare collaborazioni. La dichiarazione di intenti dell'Università di Bologna non ha avuto seguito a causa del rinnovo degli incarichi relativamente al loro CUG..



Azione 8) - Individuare modalità organizzative e/o operative per consentire il passaggio di consegne, favorire la continuità delle attività di lavoro

Consentire il trasferimento di conoscenze ed esperienze dal personale in uscita dall'Ente al personale subentrante. L'azione non è stata ritenuta perseguibile, stante l'attuale blocco del turn-over e della mobilità in uscita. Il CUG, consapevole delle attività di analisi e di studio necessarie per la realizzazione dell'azione, non ha ritenuto di impegnare ulteriormente l'ufficio associato trattamento giuridico del personale, già in grande difficoltà operativa.

Azione 9) - Realizzare percorsi formativi in accordo con altri Enti. *Realizzazione di percorsi formativi in collaborazione con il C.U.G. di altri Enti ed eventualmente con il C.U.G. dell'Università di Bologna.*

A questo proposito e per i motivi esposti all'azione 5), non è stato possibile attivare alcuna sinergia continuativa, benché fortemente ricercata da questo Comitato, se non con l'università di Bologna- sede di Forlì- e limitatamente alla partecipazione ad un corso formativo sul benessere organizzativo. La realizzazione dell'Azione è rinviata al 2018 essendo in corso accordi preliminari di sicuro interesse.

Azione 10) - Agevolare la diffusione dell'informazione al personale delle opportunità offerte dalla normativa sui congedi parentali a tutela della maternità e paternità. E'

stata richiesta agli uffici competenti di realizzare una sorta di raccolta delle disposizioni normative nazionali e di quelle emanate dall'Ente sugli argomenti in oggetto. Una volta ricevute tali disposizioni il CUG avrebbe potuto attivare un'opportuna campagna di sensibilizzazione. A causa dei carichi di lavoro degli uffici interessati dalla richiesta non è stato possibile avere il materiale richiesto. Tuttavia il CUG ha provveduto alla diffusione delle più recenti normative attraverso la pubblicazione delle medesime e di articoli commentati sulla intranet della Provincia. Si riportano a titolo di esempio:

- Bonus mamma: come richiedere il premio di 800 euro
- Vaccini Obbligatorie per andare a Scuola: cosa si rischia e da quando?
- Assegno al nucleo familiare: i livelli di reddito 2017-2018 - La circolare n. 87 del 18 maggio 2017
- Lavoro agile nella pubblica amministrazione

Si rileva, tuttavia, che assieme ad una capillare informazione sugli istituti a tutela della maternità e paternità è stata svolta parallelamente, e vista la fascia di età del personale provinciale, un'ampia



Provincia di Forlì-Cesena

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

attività di informazione sul tema dell'accesso alla pensione. Si ricorda, a questo proposito :

Pensioni, l'Ape sociale si allarga per le donne

Come andare in Pensione 7 anni prima, le novità della Legge di Bilancio

Pensioni: via libera al cumulo gratuito dei contributi

Pensioni: Ape volontario dal 2018, perso un anno per il via

Ape rete di protezione, va allargata per donne e pensione integrativa

Ape social donne, sconto di sei mesi per figlio

Pensioni, quanto costerà l'Ape: la rata peserà tra il 4,2 e il 4,6%

Azione 12) - Diffusione e Monitoraggio del Piano Triennale delle Azioni. *Pubblicazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive ed annuale monitoraggio delle attività svolte nei tempi previsti.* Si da atto di aver pubblicato il PAP 2017-2019 sulla intranet della Provincia, consultabile anche nel sito del CUG (voce Documentazione). Un primo monitoraggio è stato portato all'attenzione del CUG nel verbale del 17/11/2017. Sarà pubblicato la presente relazione, appena approvata dal Comitato.

Azione 13) - Raccolta di proposte e suggerimenti . *Coinvolgimento del personale nell'individuazione di proposte o suggerimenti per il miglioramento del benessere organizzativo.* Sono stati raccolti suggerimenti in occasione della circolare recante la "Disciplina dell'orario di servizio" (Prot. 14272/2017) , accolti parzialmente dall'Amministrazione. Nel giornalino del CUG, consultabile nella intranet, sono stati nuovamente riportati gli indirizzi di riferimento per eventuali contatti, ma nessuna proposta/suggerimento è giunto al Comitato.

Azione 14) - Prevedere specifica formazione/aggiornamento per i componenti del CUG
Nel 2017 è iniziata la collaborazione con il CUG dell'UNIBO, organo in scadenza, che ha consentito di frequentare un loro corso su "**Il quadro normativo in materia di benessere organizzativo**", (slides messe a disposizione del CUG provinciale e sulla intranet). E' stata confermata dal CUG dell'Unibo la possibilità di realizzare, nel 2018, attività congiunte, soprattutto formative, anche coinvolgendo altre realtà del territorio quali AUSL, Comuni, ErGo.

Azione 15) - Implementazione della sezione della intranet destinata al CUG.

All'interno della sezione intranet dedicata al CUG è pubblicato il sito tematico, costantemente aggiornato.



Provincia di Forlì-Cesena

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

IN SINTESI

AMBITO	DESCRIZIONE
1	Realizzare studi e indagini finalizzati alla promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo
2	Promuovere il benessere organizzativo e la valorizzazione dello sportello di ascolto per i dipendenti e le dipendenti provinciali
3	Garantire il benessere nell'ambito dell'organizzazione del lavoro
4	Promuovere la formazione e l'aggiornamento in tema di pari opportunità e di differenza di genere
5	Facilitare l'accesso agli strumenti di conciliazione
6	Sensibilizzare, informare, comunicare, migliorare
7	Il C.U.G. per tutti

PDO	SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE 2017-2019	
	AMBITO 1	Realizzare studi e indagini finalizzati alla promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo
	Finalità:	Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo
	Obiettivo:	Evidenziare eventuali criticità/esigenze nell'ambito lavorativo del personale soprattutto nella fase finale della carriera lavorativa
<i>Parzialmente</i>	Azione 1	Raccolta ed elaborazione dati e report statistico
	Descrizione	Raccolta dati in forma aggregata relativi alle risorse umane in base all'età, al genere, alla categoria, al profilo professionale, al titolo di studio, alla struttura di appartenenza e alla retribuzione. Raccolta dati in forma aggregata sull'utilizzo di forme flessibili di lavoro, dei permessi per cura dei figli, dei disabili e delle persone anziane in base al genere, alla categoria, al profilo professionale ed alla struttura di appartenenza. Report annuale finalizzato ad individuare gli ambiti di criticità su cui intervenire
	Responsabili	Aggregazione dati - Servizio associato trattamento giuridico e relazioni sindacali
	Destinatari	C.U.G. - Servizio sicurezza aziendale
	Tempi	2017-2018-2019 - Entro 28 febbraio successivo all'anno di riferimento (ANNO DI RIFERIMENTO 2018)
NO	Azione 2	Indagine sul benessere organizzativo
	Descrizione	Somministrazione di un questionario rivolto a tutto il personale, con specifico riferimento ai collaboratori e alle collaboratrici di età superiore ai 60 anni al fine di individuare



Provincia di Forlì-Cesena

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

		le principali difficoltà e le necessità di supporto nell'ambito lavorativo
	Responsabili	Formulazione/Analisi questionario - Servizio sicurezza aziendale in collaborazione con strutture specialistiche
	Destinatari	C.U.G. - Servizio associato trattamento giuridico e relazioni sindacali - Servizio sicurezza aziendale
	Tempi	Entro il 28 febbraio 2018
Parzialmente	Azione 3	Analisi dei dati raccolti e report
	Descrizione	Analisi dei dati raccolti nelle azioni 1 e 2 finalizzata alla compilazione di un report volto a fornire una visione complessiva dell'organizzazione e ad individuare le situazioni di criticità su cui intervenire
	Responsabili	C.U.G.
	Destinatari	Consigliera di Parità - Segretario generale - Tutta l'organizzazione
	Tempi	Entro il 30 Marzo dell'anno successivo a quello di riferimento (2018)

PDO	SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE 2017-2019	
	AMBITO 2	Promuovere il benessere organizzativo e la valorizzazione dello sportello di ascolto per i dipendenti e le dipendenti provinciali
	Finalità:	Promuovere il benessere organizzativo per favorire un buon clima di lavoro nelle diverse sedi della Provincia di Forlì-Cesena
	Obiettivo:	a) Promuovere e sostenere l'attività dello sportello di ascolto su supposte discriminazioni della Consigliera di Parità b) Creare sinergie tra i soggetti che si occupano di benessere organizzativo e pari opportunità per la realizzazione congiunta di attività c) Diffondere la cultura del benessere organizzativo per prevenire e gestire fenomeni rappresentativi di un malessere organizzativo
SI	Azione 4	a) Valorizzare l'attività dello sportello di ascolto della Consigliera di Parità su supposte discriminazioni
	Descrizione	Realizzare azioni di comunicazione e di sensibilizzazione per incentivare il ricorso allo Sportello di Ascolto per supposte discriminazioni
	Responsabili	CUG - Consigliera di Parità
	Destinatari	Tutto il personale
	Tempi	2017-2018-2019 - Attività annuale
SI	Azione 5	b) Ricercare contatti e collaborazioni con altre Organizzazioni/Enti per la realizzazione di attività congiunte in tema di benessere organizzativo e pari opportunità.
	Descrizione	Individuare soggetti idonei per definire un programma di attività e



Provincia di Forlì-Cesena

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

		di incontri finalizzati alla realizzare congiunte di attività, confrontare le buone pratiche e valutarne la trasferibilità
	Responsabili	C.U.G. – Servizio sicurezza aziendale
	Destinatari	Tutto il personale
	Tempi	Entro il 30 giugno 2017
	Azione 6	c) Condividere la conoscenza della normativa, degli strumenti e degli organismi deputati a garantire il benessere organizzativo
	Descrizione	Sviluppare conoscenze adeguate per riconoscere le tipologie rappresentative di malessere organizzativo (livelli di stress, burn-out, disadattamento, mobbing etc.), conoscere gli strumenti di difesa e di miglioramento del clima organizzativo
	Responsabili	C.U.G. – Servizio sicurezza aziendale - Servizio associato trattamento giuridico e relazioni sindacali
	Destinatari	Tutto il personale
	Tempi	Entro il 30 giugno 2018

PDO	SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE 2017-2019	
	AMBITO 3	Garantire il benessere nell'ambito dell'organizzazione del lavoro
	Finalità:	Garantire l'acquisizione di competenze (skills) e professionalità necessarie all'Ente e sostenere il personale nello sviluppo di tali competenze
	Obiettivo:	Favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative
	Azione 7	Rivedere il modello delle competenze professionali ed individuare le posizioni fungibili
	Descrizione	Sulla base dei Piani e dei Programmi dell'Ente, individuare le competenze che sono necessarie per raggiungere gli obiettivi assegnati e programmare azioni (formazione, affiancamento) per favorire lo sviluppo di tali competenze.
	Responsabili	Segretario generale - Servizio associato trattamento giuridico e relazioni sindacali – Ufficio Comunicazione, Trasparenza, Anticorruzione
	Destinatari	C.U.G. – Tutta l'organizzazione
	Tempi	Entro il 30 giugno 2018
(non perseguibile)	Azione 8	Individuare modalità organizzative e/o operative per consentire il passaggio di consegne, favorire la continuità delle attività di lavoro
	Descrizione	Consentire il trasferimento di conoscenze ed esperienze dal personale in uscita dall'Ente al personale subentrante
	Responsabili	Dirigenti – Segretario generale - Servizio associato trattamento giuridico e relazioni sindacali



Provincia di Forlì-Cesena

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

<i>Destinatari</i>	Le strutture organizzative interessate
<i>Tempi</i>	2017-2018-2019 Aggiornamento annuale

PDO	SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE 2017-2019	
	AMBITO 4	Promuovere la formazione e l'aggiornamento in tema di pari opportunità e differenza di genere
	Finalità:	Promuovere attività di formazione/aggiornamento ponendo attenzione al benessere organizzativo, alle differenze di genere e contro gli stereotipi nell'ambito lavorativo
	Obiettivo:	Programmare percorsi formativi sulla differenza di genere
parzialmente	Azione 9	Realizzare percorsi formativi in accordo con altri Enti
e	Descrizione	Realizzazione di percorsi formativi in collaborazione con il C.U.G. di altri Enti ed eventualmente con il C.U.G. dell'Università di Bologna
	Responsabili	C.U.G - Servizio associato trattamento giuridico e relazioni sindacali
	Destinatari	Tutta l'organizzazione
	Tempi	Entro il 30 novembre 2018
PDO	SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE 2017-2019	
	AMBITO 5	Facilitare l'accesso agli strumenti di conciliazione
	Finalità:	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione del personale.
	Obiettivo:	a) Garantire la diffusione dell'informazione al personale delle opportunità offerte dalla normativa sui congedi parentali a tutela della maternità e paternità b) Promuovere azioni di sostegno e affiancamento per il reinserimento del personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze personali, familiari o di salute nonché di sostegno a favore del personale in servizio che assume i relativi carichi di lavoro
SI	Azione 10	a) Agevolare la diffusione dell'informazione al personale delle opportunità offerte dalla normativa sui congedi parentali a tutela della maternità e paternità
	Descrizione	Ricognizione delle comunicazioni indirizzate al personale sul tema dei congedi a tutela della maternità e paternità. Creazione di una pagina intranet per pubblicare le comunicazioni e verifica della loro efficacia. Individuazione di eventuali azioni di miglioramento della comunicazione
	Responsabili	C.U.G. - Servizio associato trattamento giuridico e relazioni



Provincia di Forlì-Cesena

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

		sindacali –ufficio Comunicazione
	<i>Destinatari</i>	Tutta l'organizzazione
	<i>Tempi</i>	2017-2018-2019 – Attività annuale
	Azione 11	b) Definire azioni di sostegno/affiancamento per il reinserimento del personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze personali, familiari o di salute nonché di sostegno a favore del personale in servizio che assume i relativi carichi di lavoro
	<i>Descrizione</i>	Garantire modalità organizzative idonee per un adeguato reinserimento lavorativo sia attraverso l'affiancamento, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune informative. Monitorare i carichi di lavoro del personale che assume l'onere della sostituzione temporanea del collega assente.
	<i>Responsabili</i>	Servizio associato trattamento giuridico e relazioni sindacali
	<i>Destinatari</i>	Tutta l'organizzazione
	<i>Tempi</i>	Entro il 30 giugno 2018

PDO	SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE 2017-2019	
	AMBITO 6	Sensibilizzare, informare, comunicare, migliorare
	Finalità:	Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità
	Obiettivo:	a) Diffondere la comunicazione delle azioni per il benessere e per le pari opportunità b) Individuare e promuovere nuove azioni di miglioramento in tema di benessere lavorativo
SI	Azione 12	Diffusione e Monitoraggio del Piano Triennale delle Azioni Positive
	<i>Descrizione</i>	Pubblicazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive ed annuale monitoraggio delle attività svolte nei tempi previsti
	<i>Responsabili</i>	C.U.G. – Ufficio Comunicazione
	<i>Destinatari</i>	Tutta l'organizzazione
	<i>Tempi</i>	Entro il 15 aprile 2017 – 2018 – 2019
SI	Azione 13	Raccolta di proposte e suggerimenti
	<i>Descrizione</i>	Coinvolgimento del personale nell'individuazione di proposte o suggerimenti per il miglioramento del benessere organizzativo
	<i>Responsabili</i>	C.U.G. – Ufficio Comunicazione
	<i>Destinatari</i>	Tutta l'organizzazione



Provincia di Forlì-Cesena

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Tempi

2017-2018-2019 - Entro il 30 novembre

PDO	SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE 2017-2019	
	AMBITO 7	Il C.U.G. per tutti
	Finalità:	Potenziare il ruolo e l'azione del CUG
	Obiettivo:	a) Garantire la formazione e l'aggiornamento del CUG, nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del Comitato b) Migliorare la diffusione nell'Ente dell'informazione sull'attività del CUG
SI	Azione 14	Prevedere specifica formazione/aggiornamento per i componenti del CUG
	Descrizione	Ricognizione delle esigenze formative e di aggiornamento dei componenti del CUG e conseguente pianificazione ed organizzazione di appositi interventi formativi, in collaborazione con altri enti
	Responsabili	C.U.G. - Servizio associato trattamento giuridico e relazioni sindacali
	Destinatari	I componenti del C.U.G.
	Tempi	Entro 30 luglio 2017
SI	Azione 15	Implementazione della sezione della intranet destinata al CUG
	Descrizione	Migliorandone la fruibilità della sezione ed implementarne i contenuti
	Responsabili	C.U.G. - Servizio associato trattamento giuridico e relazioni sindacali
	Destinatari	Tutta l'organizzazione
	Tempi	2017-2018-2019 - Attività annuale

MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE

il C.U.G., in collaborazione con Il Servizio associato trattamento giuridico e relazioni sindacali, predispone annualmente una rilevazione da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento delle Pari Opportunità nel quale viene effettuata anche una rendicontazione delle azioni sopra individuate. Tale rilevazione è diffusa e resa disponibile a tutti i dipendenti e al Presidente della Provincia e alla collettività tramite la pubblicazione sulla intranet e sul sito istituzionale

5. LE PROSPETTIVE



Provincia di Forlì-Cesena

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Le considerazioni sopra espresse orientano e confermano le attività contenute nel Piano di azioni positive del triennio 2018-2020. Il CUG dovrà realizzare le azioni positive previste per l'anno 2018.
