



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 dell’Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario**

ANNO 2020



Al Direttore dell'Azienda Regionale DSU
direttore@dsu.toscana.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020



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.

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

[In questa sezione inserire un'analisi dei dati sulla composizione del personale per genere, fascia di età (es. 20-30 anni, 31-40, 41-50, 51-60, oltre 60),, tipo di contratto, qualifica/profilo, livello, posizione organizzativa¹ecc.. Qualora si disponga di dati riferiti agli anni precedenti operare un raffronto delle serie storiche].....

Dall'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione risulta che il personale del DSU Toscana il 31 dicembre 2020 è costituito da 338 unità, il 65,68% sono donne e il 34,32% uomini. Analogamente a molte altre pubbliche amministrazioni si registra una preponderante presenza di personale femminile.

Per quanto riguarda le posizioni dirigenziali, i dati confermano la totale presenza maschile nelle posizioni apicali (3 dirigenti uomini/3 dirigenti). Anche il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Revisori hanno una marcata composizione maschile.

Sotto il profilo della composizione del personale per fascia di età si continua ad assistere ad un progressivo invecchiamento dei lavoratori senza però avere un ricambio generazionale. La fascia d'età maggiormente rappresentativa è quella compresa tra i 51-60anni corrispondente al 45,56% del personale (14,20% uomini e 31,36% donne). A causa delle politiche restrittive della pubblica amministrazione in ambito assunzionale e delle norme che hanno allungato l'età pensionabile, solo lo 0,59% dei dipendenti ha un'età inferiore ai 30 anni.

La tipologia di contratto prevalente è full time per l'85% dei dipendenti, il restante 15% ha una tipologia di contratto PT superiore al 50% confermando una marcata distribuzione del PT a carico delle donne.

A livello di crescita professionale si osserva, indistintamente dal genere, che il 46,2% del personale ha avuto una progressione negli ultimi 3 anni, il 43,5% ha avuto una progressione tra 3 e 5 anni, lo 0,3% del personale è fermo al proprio livello di inquadramento da un tempo compreso tra 5 e 10 anni e il 10,1% è fermo da un tempo superiore ai 10 anni.

Per quanto concerne il grado di istruzione il 100% del personale dirigenziale è in possesso di laurea; il personale di categoria D è per il 58,5% laureato; il personale di categoria C è per il 19,2% laureato e per il 43,6% diplomato; il personale di categoria B il 31,8% possiede un diploma e il 6,2% anche una laurea.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

[In questa sezione inserire una analisi dei dati forniti dall'amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, telelavoro, smartworking, part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere]

La conciliazione del lavoro e della vita familiare è un elemento fondamentale e lo è stato ancor di più nell'anno dell'emergenza sanitaria causata dal Covid-19.

Le misure di conciliazione adottate dal DSU Toscana nel corso del 2020 sono state il lavoro agile, i congedi parentali, i permessi ex L. n. 104/1992.

In relazione alla fruizione congedi parentali e ai permessi ex L. n. 104/1992 si è registrato un assottigliamento a livello percentuale nella fruizione tra uomini e donne: 24 uomini su 118 corrispondente al 20,33% e 52 donne su 222 corrispondente al 23,42%. In tutti i casi menzionati la maggior parte dei beneficiari è donna.

1



Sebbene il piano delle azioni positive del DSU Toscana 2020 – 2022 prevedesse un progetto pilota di smart working, l'introduzione del lavoro agile (smart working) nella fase di emergenza epidemiologica da covid-19, seppur forzatamente introdotto dagli eventi, è stata una misura di conciliazione importante per il settore amministrativo da riproporre anche nei successivi anni in base alle nuove regolamentazioni di legge (POLA). Il lavoro agile è stato fruito da 31 dipendenti uomini e 83 donne dipendenti ed è stata nel 2020 la misura di conciliazione maggiormente utilizzata.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

[In questa sezione inserire le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità e analizzare i risultati di tali misure. A titolo esemplificativo, la sezione può essere articolata come segue:

a) Piano Triennale di Azioni Positive (se adottato, descrivere azioni previste nell'anno in corso e attuate nell'anno precedente; specificare quali azioni sono state finanziate e l'ammontare del relativo finanziamento; se non adottato descrivere motivazioni);

Tra gli strumenti adottati dal CUG per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità si evidenzia l'importanza che riveste il Piano delle Azioni Positive (PAP).

Il CUG ha dato parere favorevole al PAP per il triennio 2020-22 tanto che poi è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in occasione della seduta del 30 gennaio 2020 (n. 2/20).

Il PAP 2020-2022 ha sostanzialmente mantenuto l'articolazione di quello relativo al precedente triennio promuovendo l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Le aree di intervento all'interno delle quali si collocano le azioni di intervento sono quattro:

1. Formazione e aggiornamento
2. Informazione
3. Benessere lavorativo
4. Organizzazione del lavoro

Le azioni che sono state attuate nel 2020 sono state le seguenti:

Corsi di formazione in materia di Tecniche di gestione e mediazione dei conflitti

Nell'ottica di prevenire e contrastare le cause di discriminazione individuate dall'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, il personale afferente all'Area Gestione Risorse ha effettuato dei corsi di formazione in materia di Tecniche di gestione e mediazione dei conflitti aderendo al bando Inps "Valore PA 2020":.

Gli approfondimenti hanno riguardato i seguenti settori:

- Gli strumenti per la gestione efficace delle risorse umane
- La gestione responsabile e produttiva del conflitto
- Organizzazione, flessibilità, problem solving e sviluppo dei collaboratori

I beneficiari dei corsi sono stati nello specifico 3 donne e 2 uomini e tale intervento non prevedeva spesa alcuna.

Potenziamento divieti antifumo

In relazione all'area di intervento riguardante l'Informazione si è provveduto a potenziare i divieti antifumo sensibilizzando i dipendenti. In data 22.12.2020 è stato adottato il Disciplinare per la prevenzione dal fumo all'interno degli uffici, delle mense e delle residenze universitarie e a seguito sono stati designati n. 91 dipendenti con specifiche funzioni di sorveglianza e accertamento.

Anche tale intervento non prevedeva alcuna spesa.



Predisposizione percorsi di formazione e aggiornamento specifici per i dipendenti in caso di assegnazione ai nuovi servizi con variazione significativa di mansioni

L'area del benessere lavorativo ha previsto interventi di prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro-correlato, sono stati stabiliti percorsi di formazione e aggiornamento specifici per i dipendenti in caso di assegnazione ai nuovi servizi con variazione significativa di mansioni.

Nell'anno della pandemia si è reso necessario effettuare trasferimenti temporanei di dipendenti tra diversi reparti. In ragione della ridotta attività di alcuni settori sono state disposte direttive datoriali nel rispetto della disciplina delle mansioni. Altra misura introdotta nel 2020 con il contratto collettivo decentrato integrativo (Delibera Cda n.60 del 29.12.2020) è stata la stabile destinazione di attività formative.

Monitoraggio del rispetto delle pause obbligatorie per il recupero delle energie psico/fisiche

Anche il monitoraggio del rispetto delle pause obbligatorie per il recupero delle energie psico/fisiche del lavoratore, secondo le vigenti disposizioni contrattuali, è stata un'azione importante per il benessere lavorativo, che ha visto il coinvolgimento del Servizio Qualità e Sicurezza e il Servizio Gestione e Amministrazione Risorse Umane (art. 39 ter D.Lgs 165/01), in attuazione del contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto Funzioni Locali.

Predisposizione strumentazioni come badge personali

Nel mese di maggio 2021 è entrato (a regime) in funzione il nuovo badge emesso dall'Azienda con la finalità prevalente di sostituire la tessera sanitaria (CRS) come strumento di rilevazione delle presenze dei dipendenti, consentendo altresì a quest'ultimi di essere identificati come dipendenti dell'Ente, nel rispetto comunque delle indicazioni del Garante per la tutela dei dati personali:

Il badge assolve, inoltre:

- Alla funzione di borsellino elettronico e pertanto di strumento di accesso ai punti ristoro e a gestione diretta/indiretta dell'Azienda;
- Alla funzione di accesso alle strutture aziendali (dotate dei nuovi varchi) mediante la parametrizzazione delle abilitazioni, configurate per singolo utente (per tale finalità il badge viene anche rilasciato a soggetti esterni all'Azienda come i dipendenti delle ditte che operano nell'ambito della manutenzione, della vigilanza, delle pulizie). In tal modo viene anche maggiormente garantita la tutela delle persone e del patrimonio aziendale grazie alla registrazione puntuale degli accessi.

L'emissione del badge non ha comportato ulteriori costi, in quanto è stato ri-utilizzato materiale di consumo (ed hardware) già acquisito per altre finalità.

Per consentire la modalità di lettura contact-less ai fini della rilevazione presenze, la ditta aggiudicataria del servizio di manutenzione dei dispositivi ha chiesto un contributo di Euro 450,00 comprensivo di tutte le trasferte eventualmente necessarie per l'adeguamento richiesto.

Non sono esclusi altri possibili utilizzi futuri del badge grazie alla doppia tecnologia a bordo (RFID e banda magnetica).

Predisposizione correzioni/emendamenti/miglioramenti al Disciplinare sull'orario di lavoro in tema di banca ore, flessibilità/elasticità della prestazione

In relazione alle forme di conciliazione vita-lavoro, con l'approvazione del contratto collettivo decentrato integrativo, sono state introdotte misure in tema di orario di lavoro in aderenza a quanto stabilito nella normativa contrattuale.

Compatibilmente alle dinamiche di contrattazione si procederà all'approvazione del nuovo Disciplinare sull'orario di lavoro, mentre con la ripresa dell'attività ordinaria verrà predisposta la definitiva approvazione del nuovo Disciplinare sulle trasferte/missioni.



Tale intervento non ha previsto spesa alcuna.

Attivazione un progetto pilota di telelavoro di almeno 10 mesi e su base volontaria: progettare l'introduzione del cd. Lavoro agile.

Con l'emergenza pandemica è stato introdotto il lavoro agile in forma semplificata per tutti quei lavoratori le cui mansioni siano state dichiarate non indifferibili da rendere in presenza.

Concessioni di deroghe all'orario di lavoro motivate e temporanee ai dipendenti in particolari situazioni, nei termini previsti dalla contrattazione nazionale

Nell'ambito dell'assetto organizzativo imposto dall'emergenza pandemica l'Azienda ha inteso tutelare le situazioni più delicate (soggetti fragili, familiari soggetti fragili e pendolari) ampliando la possibilità di fare ricorso al telelavoro straordinario.

Ridefinire gli spazi fisici e la dislocazione degli uffici laddove la sussistenza di barriere architettoniche e/o la mancata manutenzione degli impianti rappresentino ostacolo all'accesso e alla libera fruizione degli spazi

Gli spazi sono stati razionalizzati in ragione della diminuita utenza nelle varie sedi del DSU Toscana.

Per la sede di Siena si è provveduto finalmente alla sistemazione e alla manutenzione di impianti tecnologici ed in particolare è stato ripristinato l'ascensore della sede amministrativa secondo la normativa di piena accessibilità della sede territoriale di Siena.

Risultano non realizzate le seguenti azioni (causa Covid):

- Corso sul Diversity Management rivolto alle posizioni apicali dell'Azienda per promuovere un approccio alla gestione delle risorse umane che riconosca e valorizzi le differenze di cui ciascun individuo è portatore all'interno dell'organizzazione.
- Corsi sul benessere organizzativo rivolti a tutto il personale in cui possono essere affrontati temi inerenti la gestione dei conflitti, la reazione ai cambiamenti, il rispetto delle differenze.
- Sensibilizzare i dipendenti alle differenze di genere, identità sessuale, preferenze sessuali, anche coinvolgendo associazioni ed enti specifici.
- Somministrazione di questionari su fenomeni di: sessismo, omofobia, mobbing.
- Diffusione di materiale informativo, incontri dei dipendenti con i Servizi competenti
- Organizzare e favorire la partecipazione ad un evento di studio ed analisi di effetti e conseguenze dello stress lavoro-correlato anche attraverso il coinvolgimento del Medico Competente e del Servizio di Prevenzione e Protezione
- Operare per l'omogeneità degli orari dei servizi che hanno relazione con l'utenza
- Omogeneizzare per quanto possibile la cartellonistica aziendale destinata ad orientare l'utenza e i dipendenti
- Promozione, con i principali partner di riferimento dell'Azienda (Regione, Università, enti del territorio), di convenzioni per agevolazioni e benefici per i dipendenti, in particolare attraverso l'estensione ai dipendenti di benefici riservati agli studenti universitari/previsti per dipendenti regionali. In questo caso è stata verificata in sede pre-istruttoria l'impossibilità di promuovere Convenzioni specifiche a causa della necessità di ottemperare alle procedure orientate a garantire la più ampia partecipazione dei possibili partners.
- Previsione e disciplina del congedo parentale in forma oraria, in ampliamento del sistema già realizzato.
- Introduzione dell'istituto delle ferie e permessi solidali e ferie a ore. (in sede di negoziazione decentrata le parti hanno deciso di non disciplinare tali materie in modo ampliato rispetto a quanto previsto dal CCNN).

a) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

I dati relativi alla composizione per genere del personale DSU che ha partecipato alle attività di formazione promosse nell'anno 2020 sono riportati nella tabella 1.11 "Fruizione della formazione con



suddivisione per genere, livello ed età" dell'Allegato 1. Dalla rilevazione si evince che: il 72,90% delle ore effettuate sono state effettuate da donne e il 27,10% delle ore è stato effettuato da uomini.

b) Adozione bilancio di genere

Il DSU Toscana non ha adottato un bilancio di genere.

c) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

A causa dell'emergenza epidemiologica e del conseguente blocco delle procedure concorsuali nel 2020 non è stata costituita nessuna commissione di concorso

d) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)

In relazione al differenziale retributivo uomo donna si rimanda alla tabella 1.5 da cui si evince una sostanziale omogeneità dei valori medi retributivi.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

[In questa sezione analizzare i dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo e i dati raccolti dal Servizio Salute e Sicurezza con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove effettuata. Se tali indagini/valutazioni non sono state effettuate, descrivere e analizzare le motivazioni. Esaminare anche le azioni messe in campo a seguito delle indagini/valutazioni e la loro efficacia (Circoli d'ascolto organizzativo, Sportelli d'ascolto/counseling ecc).

Indicare l'adozione di codici (es. etico, di condotta, di comportamento) specificando la tipologia, la data di decorrenza. Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG.

Descrivere le misure adottate per prevenire situazioni di disagio lavorativo.

Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione, avendo sempre cura di analizzarne l'efficacia.

Riguardo alle iniziative assunte dall'Amministrazione a sostegno del benessere del personale non risultano svolte indagini correlate al benessere e/o stress lavoro correlato di genere nell'anno 2020.

Il Comitato ha però rilevato situazioni di stress, disagio e situazioni conflittuali tra i dipendenti, eventi sentinella, che portano ad auspicare che tale attività di indagine venga svolta da parte del Servizio Salute e Sicurezza nell'anno 2021 in modo da avere un quadro completo della situazione e poter così proporre degli interventi mirati a beneficio dell'Azienda.

Nel DSU Toscana non esistono Circoli d'ascolto organizzativo o Sportelli d'ascolto o di counseling.

Codici di condotta/etici: [Codice Etico, approvato con Delibera 10-14 del 04-03-14.](#)

Codice di comportamento: allo stato attuale è vigente il Codice di comportamento del 16.10.2016, integrativo del Codice nazionale.

Il Comitato non ha rilevato vere e proprie situazioni di discriminazione/mobbing ma situazioni di disagio sul posto di lavoro.



SEZIONE 5. PERFORMANCE

[In questa sezione va riportata una analisi degli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della Performance quale dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione; l'analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili; eventuali osservazioni e/o raccomandazioni del CUG in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo].

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

[Questa parte della relazione è dedicata all'analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Amministrazione da cui deve emergere il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all'interno dell'organizzazione. In questa sezione trova spazio anche una sintesi delle azioni svolte dal Comitato nel periodo di riferimento]

A. OPERATIVITA'

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

- ✓ *Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore)*
- ✓ *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs.165/2001*
- ✓ *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione*
- ✓ *Riconoscibilità/visibilità(spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)*
- ✓ *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG*
- ✓ *Frequenza e temi della consultazione*
- ✓ *Presenza in carico dei pareri*
- ✓ *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU)]*

- ✓ *Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore)*

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è stato istituito con Deliberazione del CDA n. 15/13 del 19 marzo 2013 e l'attuale composizione è stata definita con disposizione del Direttore di cui al prot. 23261/17 del 12/10/2017. Il mandato del Cug in carica scade al 1° agosto 2021.

Le modalità di nomina e costituzione sono disciplinate dal Regolamento istitutivo del Comitato Unico di Garanzia del DSU Toscana.

- ✓ *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs.165/2001*



Il CUG non ha dotazione di budget annuale.

- ✓ *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione*

Non sono state individuate risorse specifiche per interventi formativi a favore dei membri del CUG in materia di pari opportunità, discriminazioni, mobbing, normativa sui C.U.G.

- ✓ *Riconoscibilità/visibilità(spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)*

È dotato di una sezione nel sito del DSU Toscana nell'area riservata ai dipendenti e di un indirizzo di posta elettronica cug@dsu.toscana.it a cui possono essere indirizzate eventuali segnalazioni.

- ✓ *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG*

L'attività del CUG del DSU Toscana si conforma a quanto previsto in materia dalla normativa nazionale (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183, Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"), per quanto riguarda la normativa interna, i rapporti sono regolati dal Regolamento CUG.

- ✓ *Frequenza e temi della consultazione: a causa dell'emergenza pandemica:*

Il Cug si è riunito in in due sedute per la trattazione di specifiche necessità.

- ✓ *Presenza in carico dei pareri:* Per l'anno 2020 non si rileva la presenza in carico di pareri

- ✓ *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU)]*

Il CUG, per quanto di sua competenza, collabora con figure interne come il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39-ter del d.lgs. 165 del 2001, dove necessario con l'RSPP e il Responsabile delle Risorse Umane.

B. ATTIVITA'

[In questa sezione vanno inserite informazioni circa la presenza in carico da parte dell'amministrazione delle considerazioni formulate dal CUG nella relazione annuale redatta l'anno precedente; la valutazione relativa all'attuazione delle proposte di miglioramento dell'anno precedente; una sintesi delle attività curate dal CUG nell'anno di riferimento (quante volte si è riunito, su quali ambiti è stato impegnato, partecipazione a reti e progetti)

Descrizione delle attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti:

POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ *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*
- ✓ *Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo*
- ✓ *Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa*
- ✓ *Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)*
- ✓ *Diffusione delle conoscenze ed esperienze 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*

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- ✓ *Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza*
- ✓ *Piani di formazione del personale*
- ✓ *Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione*
- ✓ *Criteri di valutazione del personale*
- ✓ *Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze*

POTERI DI VERIFICA

- ✓ *Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle 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 nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro*

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato, per quanto riguarda il compito di verifica]



L'attività del Comitato nel corso dell'anno 2020 è stata fortemente limitata dall'emergenza sanitaria Covid-19 ed è stata dedicata esclusivamente all'attività di verifica.

Gli ambiti in cui sono state condotte azioni di verifica sono state in relazione al Piano Triennale delle Azioni Positive.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

[Nelle considerazioni conclusive inserire una analisi complessiva della situazione del personale alla luce dei dati raccolti, avendo cura di formulare delle proposte di miglioramento]

Alla luce dei dati raccolti il Comitato rileva che l'anno 2020 è stato caratterizzato prioritariamente dalla gestione dell'emergenza pandemica. E' stato un anno estremamente complesso nel quale è stato necessario ripensare repentinamente all'organizzazione in controtendenza rispetto ai tempi di funzionamento ordinari dell'Azienda e in maniera diversa nei vari settori aziendali: da una parte il personale amministrativo prevalentemente collocato in smart working ha dovuto riorganizzare la propria attività lavorativa da remoto, dall'altra il personale dei settori produttivi con mansioni indifferibili da rendere in presenza (per lo più il servizio ristorazione e il servizio residenze) ha continuato a lavorare in presenza ottemperando alle misure precauzionali anti contagio come previsto dal Protocollo Anti Contagio. In entrambi i casi ci sono stati dei cambiamenti repentini nell'attività lavorativa che, in taluni casi, hanno portato a disagi psicologici di lieve entità sui lavoratori e ciò induce a ritenere che l'ascolto delle problematiche e delle istanze del personale coinvolto in prima linea nella fase emergenziale e di necessario cambiamento assuma un ruolo importante e di sfida rispetto alle dinamiche organizzative negli anni a venire.

Il Comitato auspica, inoltre, che l'attività del CUG venga rafforzata e trovi in futuro maggiore raccordo con tutte le articolazioni aziendali.